مـوسـوعـة

الصيغ الإداريـــة والبدلات الوظيفيـــة

في ضوء الفقه والقضاء

الجزء الثالث

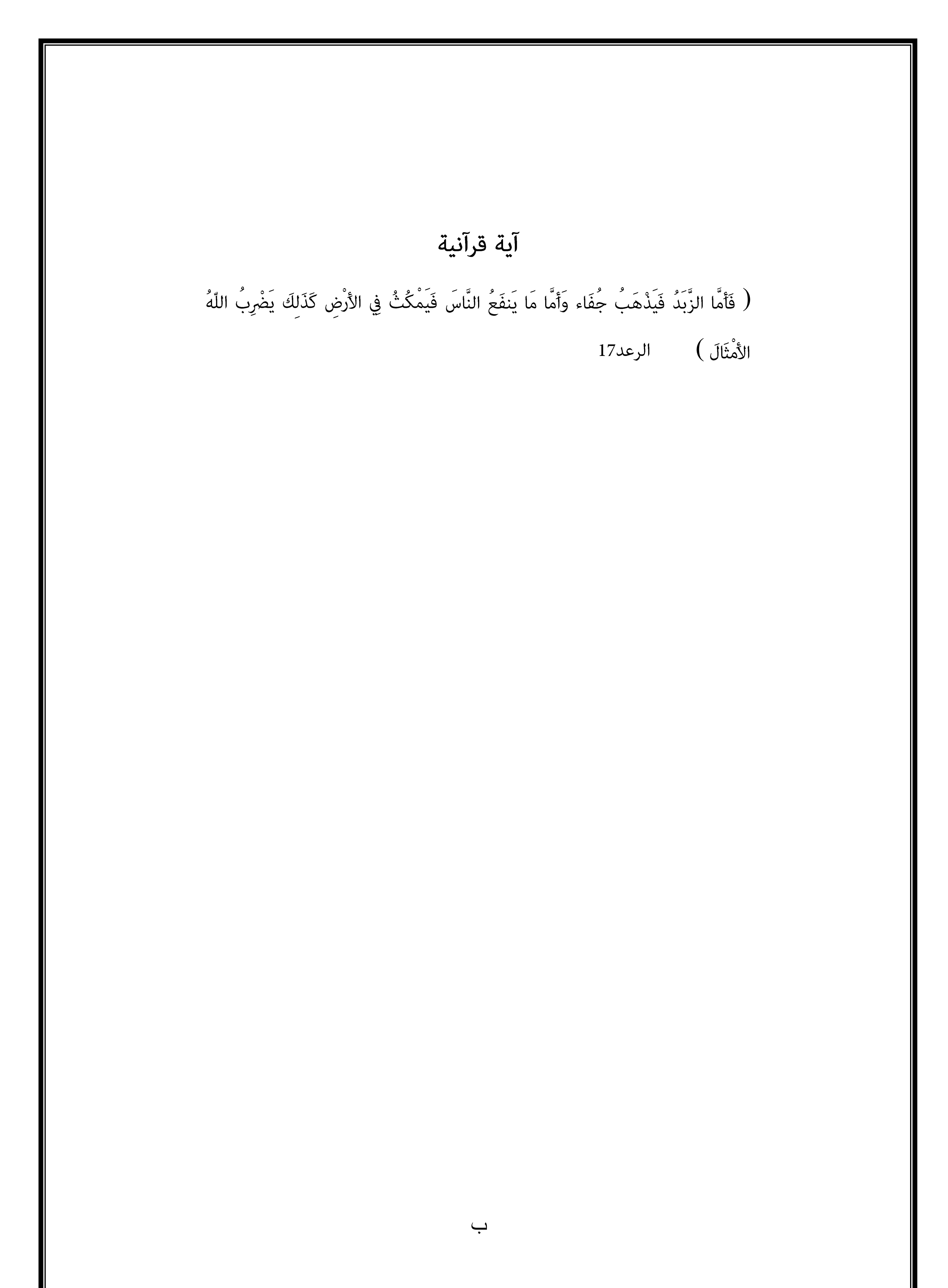
طبعة مزيدة ومنقحة

تأليــف

شـــــريف أحمـــد الطبـــاخ

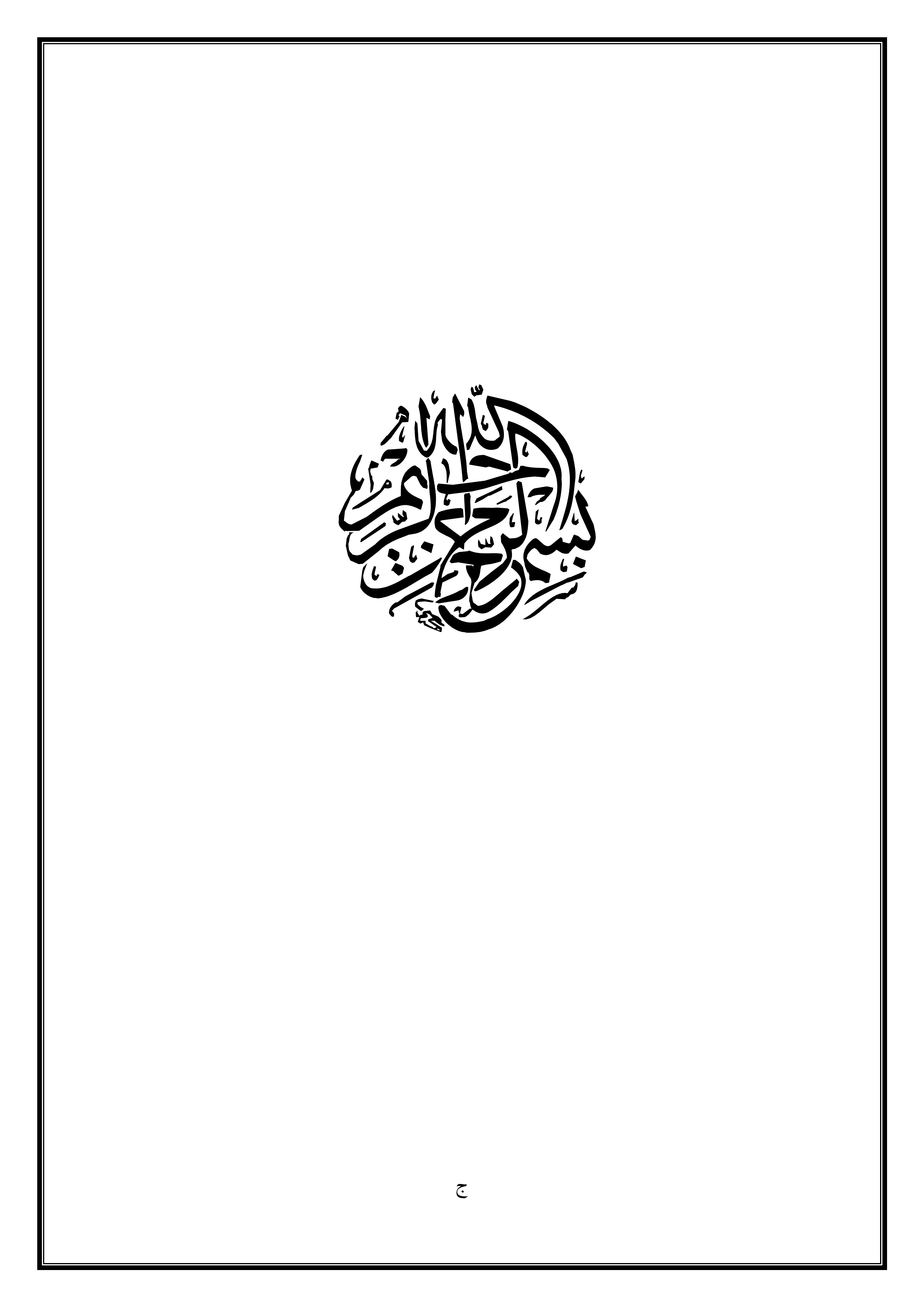
المحامي

بالنقض والإدارية العليا



آية قرآنية

(فَأَمَّا الزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاء وَأَمَّا مَا يَنفَعُ النَّاسَ فَيَمْكُثُ فِي الأَرْضِ كَذَلِكَ يَضْرِبُ اللّهُ الأَمْثَالَ) الرعد17



القوانين والقرارات المكملة للقانون رقم 47 لسنة 1978

والخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة

قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (1)لسنة 1980

بشأن التعيين فى غير أدنى الوظائف

(الوقائع المصرية العدد 84 فى 10 إبريل سنة 1980)

لجنة شئون الخدمة المدنية :

بعد الإطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 ،

وعلى ما عرضه رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

وبناء على ما ارتأه مجلس الدولة .

قـــرر

مادة (1):

يكون التعيين فى غير أدنى وظائف المجموعة النوعية سواء من داخل الوحدة أو خارجها وفقا للقواعد وبمراعاة توفر الشروط التالية :

أن يكون التعيين فى حدود 10 % من عدد الوظائف الشاغرة فى كل مجموعة نوعية من الوظائف على مدار السنة .

أن تتوافر فى المرشح للتعيين الشروط اللازمة لشغل الوظيفة من حيث نوع ومستوى التأهيل العلمى والخبرة طبقا لجداول ترتيب وتوصيف الوظائف .

ألا تقل مدة الخبرة العلمية للمرشح عن مجموعة المدد البينية اللازم قضاؤه فى وظائف الدرجات الأدنى من الوظيفة المرشح لها وفقا لكل مجموعة نوعية على حدة وبدءا من درجة بداية التعيين بها .

أن تتوافر فى مدة الخبرة المشار إليها والمقررة فى الوحدة بشأن حساب مدة الخبرة العلمية التى تزيد عن المدة اللازم توافرها لشغل الوظيفة .

اجتياز المرشح اختبار الكشف عن الصلاحيات والقدرات والمهارات اللازمة لشغل الوظيفة طبقا للمواصفات المحدد لها .

مادة (2):

يشترط للاعتداد بمدة الخبرة المشار إليها فى المادة السابقة ما يلى :

أن تكون تالية للحصول على المؤهل الدراسى المشترط لشغل الوظيفة المرشح لها .

أن تكون تالية للقيد بعضوية النقابة وذلك بالنسبة لمدد ممارسة المهن الحرة لأعضاء النقابات المهنية الصادر بتنظيم الاشتغال بها قانونا من قوانين الدولة

أن يتفق نوع الخبرة العملية خلال مدة الخبرة المذكورة مع طبيعة عمل الوظيفة المرشح العامل للتعيين بها .

مادة (3):

لا يجوز فى جميع الأحوال تعيين العامل فى وظيفة درجتها أعلى مما وصل إليه زميله المعين بذات الوحدة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة طبقا لأحكام هذا القرار

مادة (4)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية , ويعمل به من تاريخ نشره صدر فى 24 مارس سنة 1980 رئيس لجنة شئون الخدمة المدنية .

قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (2) لسنة 1980

بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة

علميا عند التعيين

(الوقائع المصرية العدد 84 فى 10 إبريل سنة 1980)

لجنة شئون الخدمة المدنية :

بعد الإطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وعلى ما عرضه رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وبناء على ما اتأه مجلس الدولة .

قـــرر

مادة (1):

يشترط لحساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين فى الوظيفة توفر الشروط الآتية

حصول العامل على مؤهل دراسى أعلى من المؤهل الذى تستلزمه شروط شغل الوظيفة ولا يعتد فى هذا الشأن إلا بالمؤهلات الصادر بتقييمها علميا قرار من السلطة المختصة بذلك طبقا لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه

أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقا لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة

ج) أن يكون التعيين فى إحدى وظائف المجموعة الفنية أوإحدى وظائف المجموعة المكتبية من الدرجة الرابعة أو أن يكون التعيين فى إحدى وظائف المجموعات التخصصية التى طلب تأهيلا علميا متخصصا من الدرجة الثالثة .

- فقرة (ج) معدلة بالقرار رقم 54 لسنة 1989

مادة (2):

تحتسب كل سنة دراسية قضاها العامل للحصول على المؤهل الدراسى الأعلى كسنة فى حساب مدة الخبرة العلمية وتحسب هذه المدة فى أقدمية درجة الوظيفة كما يزاد الأجر بما يعادل علاوة دورية عن كل سنة من مدة الخبرة المحسوبة

وذلك عند التعيين بحد أقصى خمس علاوات من علاوات درجة الوظيفة المعين عليها ويشترط إلا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فى وظيفة من نفس الدرجة فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجة الوظيفة أو الأجر وتحسب للحاصل على الماجستير أقدمية مدتها سنة وللحاصل على الدكتوراه أقدمية مدتها سنتان ويمنح العامل علاوة من علاوات درجته الوظيفية تضاف إلى بداية مربوط الدرجة عن كل سنة من السنوات المصرية .

الفقر ة الثالثة مضافة بالقرار رقم 54 لسنة 1989

مادة (3):

يصدر بحساب مدة الخبرة المحتسبة علميا فى أقدمية الدرجة الوظيفية والزيادة فى أجر بداية التعيين قرار من السلطة المختصة بالتعيين .

مادة (4) :

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية , ويعدل به من تاريخ نشره .

صدر فى 7 جمادى الأولى سنة 1400 هـ (24 مارس سنة 1980)

رئيس لجنة شئون الخدمة المدنية

قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية

الإدارية رقم 5548 لسنة 1983 بشأن قواعد حساب

مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين غير المؤهلين

(المادة الأولى)

(الوقائع المصرية العدد246 (تابع)فى 1983/1/31)

يدخل فى حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة (27) من القانون 47 لسنة 1978 المشار إليه للعاملين المؤهلين المدد الآتية :

المدد التى تقضى بإحدى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة وهيئات وشركات القطاع العام أو بالمدارس الخاضعة لإشراف الدولة .

المدد التى تقضى بإحدى الجمعيات أو الشركات المساهمة الصادر بتشكيلها ممارسة المهن الحرة الصادر بتشكيلها قوانين أو مراسيم أو قرارات جمهورية

المدد التى تقضى فى حكومات الدولة العربية أو حكومات الدولة الأجنبية .

البند رقم (3) من المادة الأولى مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 6 لسنة 1989 الوقائع المصرية العدد 23 الصادر فى 1989/1/26 .

البند رقم (1) من المادة الثانية مستبدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 72 لسنة 1988 الوقائع المصرية العدد 131 الصادر فى 1989/6/9.

4)المدد التى تقضى فى إحدى الهيئات والمنظمات الدولية التى تشترك فيها جمهورية مصر العربية أو تنضم إليها المدد التى تقضى بالمصارف التى تقبل الحكومة ضمانتها .

(المادة الثانية)

"تحسب مدة الخبرة المشار إليها فى المادة (1) من هذا القرار وفقا للشروط والأوضاع الآتية :

مدد العمل فى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام تحسب كاملة سواء كانت متصلة او متقطعة متى كانت قد قضيت فى وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها ومعادلة لها فى الدرجة التى يعاد تعيين العامل عليها ويرجع فى تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

المدد التى تقضى فى التطوع أو التكليف فى الوظيفة العسكرية تعتبر فى حكم مدة الخدمة المدنية وتسرى عليها قواعدها .

مدد العمل التى تقضى فى غير الوزارات والمصالح والأجهزة ذات الميزانيات الخاصة بها ووحدات الحكم المحلى والهيئات العامة والمؤسسات العامة وهيئات وشركات القطاع العام سواء كانت متصلة أو منفصلة تحسب ثلاثة أرباعها بالشروط الآتية :

ألا تقل المدة السابقة عن سنتين

أن تكون طبيعة العمل فيها متفقة مع طبيعة عمل الوظيفة التى يعين فيها الموظف ويرجع فى تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين

البند رقم (3) مستبدل بقرا ر وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 72 لسنة 1988 – الوقائع المصرية العدد 23 فى 1988/6/9.

4)مدد العمل التى تقضى فى حكومات الدول العربية والأجنبية تحسب كاملة بشرط ألا تقل عن سنة وأن تتفق طبيعة العمل فيها مع طبيعة عمل الوظيفة التى يعين فيها الموظف ويرجع فى تقدير ذلك إلى لجنة شئون العاملين .

البند رقم (4) مستبدل بقرار الدولة للتنمية الإدارية رقم 6 لسنة 1989 – الوقائع المصرية العدد 23 فى 1989/1/26 .

(المادة الثالثة)

ينتج العامل عند التعيين بداية أجر الدرجة المقررة للوظيفة المعين عليها مضافا إليها قيمة علاوة من علاوات درجة الوظيفة عن كل سنة من سنوات الخبرة التى يتقرر حسابها والتى تزيد على الحد الأدنى للخبرة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة بحد أقصى قدره خمس علاوات ويشترط ألا يسبق زميله المعين فى ذات الجهة فة وظيفة لها نفس طبعية وظيفته وعلى درجة من نفس درجتها فى التاريخ الفرضى لبداية الخبرة المحسوبة سواء من حيث الأقدمية فى درجات الوظيفة أو الأجر .

(المادة الرابعة)

يصدر بحساب مدة الخبرة العملية السابقة قرار من السلطات المختصة أو ومن تفوضه فى ذلك .

(المادة الخامسة)

تسرى أحكام هذا القرار على العاملين غير المؤهلين الموجودين فى الخدمة وقت صدوره المعينين بها اعتبارا من 1983/8/12 ويشترط لحساب مدة الخبرة السابقة ان يتقدم العامل بطلب لحسابها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات فى ميعاد لا يتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القرار وإلا سقط حقه فى حساب هذه المدة

وزير التنمية الإدارية

قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم 134

لسنة 1978 بشان المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين

المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه

(الوقائع المصرية العدد 286 (تابع) فى 1978/1/19)

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة :

بعد الإطلاع على القانون رقم 118 لسنة 1964 فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وعلى القانون رقم 47 لسنة 1978بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة .

قــرر

مادة (1):

يعمل فى شأن معايير ترتيب الوظائف والأحكام التى يقتضيها تنفيذه بما هو مرفق بهذا القرار .

مادة (2):

تقوم الوحدات المختلفة التى سبق اعتماد جداول وظائفها فى ظل العمل بأحكام قرارات رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أرقام 13 , 14 , 15 لسنة 1976 بمواءمة هذه الجداول بما يتفق وأحكام هذا القرار وذلك فى نطاق التقييم الحالى للوظائف .

مادة (3)

يلغى كل نص يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة (4):

ينشر هذا القرار وملحقاته فى الوقائع المصرية صدر فى 14 من المحرم سنة 1399 هـ(14 ديسمبر سنة 1978) رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

الفصل الأول

أحكام ترتيب وتوصيف وتقييم الوظائف

مادة (1) :

فى تنفيذ نظام ترتيب الوظائف وفقا لأحكام القانون رقم 47 لسنة 1978 المشار إليه تستخدم المصطلحات الآتية :

الوظيفة :

وهى مجموعة من الواجبات والمسئوليات التى تحددها السلطة المختصة وتتطلب فيمن يقوم بها مؤهلات واشتراطات معينة .

وصف الوظيفة :

وهو البيان الذى يعرف الوظيفة والذى يظهر عوامل التقييم الداخلة فى تكوينها ويبرز مدى صعوبة واجباتها ومسئولياتها والحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة لشغلها ويتضمن بصفة أساسية .

اسم الوظيفة :

المختصر الدال على نوع ومستوى الأعمال التى تؤدى ويستخدم هذا الاسم فى جميع شئون الخدمة وفى جداول الوظائف والموازنة العامة وتعتبر المستويات النمطية لمسميات الوظائف وفقا للجدول الملحق بهذا القرار هى المسميات النمطية فى كل درجة بالنسبة لكل مجموعة نوعية على حدة الواجب الالتزام بها .

الوصف العام :

ويحدد موقع الوظيفة من البناء التنظيمى واختصاصها العلم .

الواجبات والمسئوليات :

وتوضح المهام التفصيلية التى يؤديها العامل وتبرز مدى صعوبة العمل وتنوعه فى ضوء عوامل التقييم الداخلة فى تكوين الوظيفة وأهمها :

المراجعة والإشراف الواقع على الوظيفة .

مسئوليات الوظيفة الإشرافية إن وجدت .

مدى حرية التصرف لشاغل الوظيفة فى اتخاذ القرارات.

مدى تأثير الوظيفة على أعمال واختصاصات الوظائف والأجهزة الأخرى.

الاتصالات والغرض منها وأهميتها .

المسئولية عن المواد أو المهمات أو الأدوات .

المجهود الذهنى أو البدنى .

ظروف وبينه العمل التى تزاول فيها أعمال الوظيفة .

(ج) المجموعة النوعية :

وهى تقسيم ينظم جميع الوظائف التى تتشابه فى طبيعة الأعمال ونوعها وإن اختلفت فى مستويات الصعوبة والمسئولية وتعتبر كل مجموعة وحدة متميزة فى مجال التعيين والترقية والنقل والندب والإعارة .

(د) الدرجة :

وهى شريحة من الأجر لها ربط مالى طبقا لجدول المرتبات الملحق بنظام العاملين المدنيين بالدولة ,وتنظم الدرجة جميع الوظائف التى تنفق فى درجة صعوبة واجباتها وإن اختلفت فى نوع أعمالها .

(هـ) تقييم الوظيفة :

وهو تحديد الدرجة المناسبة التى تلحق بها الوظيفة فى ضوء وصف الوظيفة وتعاريف الدرجات والمسمات الرئيسية للوظائف التى تتضمنها كل درجة وذلك باستخدام طريق التقييم بالتدريج .

(و) إعادة تقييم الوظائف:

وهو إعادة النظر فى تحديد الدرجة التى توضع فيها الوظائف وذلك فى مثل الأحوال التالية :

التعديل فى البناء التنظيمى للوحدة .

التغيير فى واجبات ومسئوليات الوظيفة .

(ز)استحداث وظائف جديدة :

وهو إعادة النظر فى جداول الوظائف باستحداث نوعيات وظائف جديدة وذلك فى مثل الأحوال التالية :

التعديل فى البناء التنظيمى للوحدة .

استحداث أنشطة أو مجالات عمل جديدة للوحدة .

ويتبع عند إعادة التقييم أو استحداث الوظائف ذات الطريقة والإجراءات المتبعة عند التقييم .

(ح) جداول الوظائف:

وهى الجداول التى تتضمن أسماء الوظائف الموجودة فى الوحدة طبقا للمجموعات النوعية وموزعة على الدرجات وفقا لما ينتهى إليه تقييمها .

وترفق بهذه الجداول أوصاف الوظائف الوزارة فيها كما يرفق بها بيان الوظائف موزعة على التقسيمات التنظيمية والدرجات المختلفة .

الفصل الثانى

تحديد وتعريف المجموعات النوعية التى

تصنف فيها الوظائف

مادة (2) :

تقسم وظائف الوحدات التى تخضع لأحكام قانون نظام العاملين بالدولة المشار إليه إلى المجموعات النوعية المرفقة بهذا القرار .

مادة (3) :

يجوز إنشاء مجموعات نوعية أخرى أو دمج بعض هذه المجموعات المتجانسة من ذات المستوى الواحد فى بعضها وفقا لما تقتضيه ظروف وطبيعة العمل بالوحدات وفقا لما تقتضيه ظروف وطبيعة العمل بالوحدات المختلفة كما يجوز إنشاء مجموعات نوعية فرعية داخل المجموعة النوعية الواحدة كما يجوز استمرار العمل بالتقسيمات الفرعية الواردة فى المجموعات النوعية المدرجة حاليا بموازنات الوحدات باعتبارها مجموعات نوعية فرعية وفى جميع الأحوال يتم ذلك بناء على اقتراح الوحدة وموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة كما تعتبر كل مجموعة من هذه المجموعات المشار إليهما وحدة متميزة فى مجالات شئون الخدمة

مادة (4) :

تستخدم المجموعات النوعية المرافقة فى :

أ) تحديد مجالات الخبرة النوعية المختلفة .

ب) إلحاق الوظائف بالمجموعة النوعية التى تنتمى إليها .

ج) تحديد بداية وظائف المجموعات النوعية .

الفصل الثالث

تعريف الدرجات

مادة (5) :

يستخدم تعريف الدرجات المرفق بهذا القرار كأساس للوحدات التى تخضع لاحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه فيما يلى :

التعريف بالسمات الرئيسية وعوامل تقييم الوظائف التى تنظمها الدرجة فى مختلف المجموعات النوعية .

بيان الحد الأدنى من مطالب التأهيل اللازمة .

التأهيل العلمى والخبرة الزمنية اللازمة لشغل الوظائف .

د) أى شروط أخرى .

الفصل الرابع

قواعد وإجراءات تسجيل وحفظ جداول الوظائف وأوصافها

مادة (6):

تقوم الوحدات الخاصة لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة بموافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بنسختين من مشروع ترتيب وظائفها تتضمن كل نسخة الآتى :

الهيكل التنظيمى مصورا فى خرائط حتى أدنى التقسيمات التنظيمية ومعتمدا من السلطة المختصة مع بيان اختصاصات كل تقسيم وذلك بعد أخذ رأى الجهاز لمركزى للتعليم والإدارة .

جداول الوظائف وفقا لما ورد بالفقرة (ز) من المادة الأولى .

أوصاف الوظائف.

مادة (7) :

يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بعد مراجعة واعتماد مشروعات الترتيب بإرسال نسخة من المشروع بعد ختمها إلى الجهة مع التعديلات التى تكون قد ادخلت على المشروع لمراعاتها عند التنفيذ وصورة من قرار الاعتماد مع احتفاظه بصورة أخرى .

مادة (8) :

مع مراعاة ما ورد بالمادة (1 /و , ز)يتبع عند إعادة التقييم أو استحداث وظائف جديدة ذات الإجراءات السابقة .

الفصل الخامس

قواعد نقل العاملين إلى الوظائف الواردة بجداول

الوظائف المعتمدة

مادة (9):

ينقل العاملون إلى الوظائف الواردة فى جداول الوظائف المعتمدة والمعادلة لوظائفهم فى تاريخ إعتماد مشروع ترتيب الوظائف وذلك بقرار من السلطة المختصة بعد العرض على لجنة شئون العاملين .

ويتم النقل وفقا للقواعد الآتية :

إذا اتفقت درجة الوظيفة المعادلة طبقا لتقييمها مع درجة شاغل الوظيفة وتوافرت فيه شروط شغلها نقل إليها .

إذا كانت درجة الوظيفة المعادلة طبقا لتقييمها أعلى من درجة شاغلها نقل إلى وظيفة أخرى تتفق درجته مع درجتها بنفس المجموعة النوعية ويستوفى شروط شغلها إذا كانت درجة الوظيفة المعادلة طبقا لتقييمها ادنى من درجة شاغلها نقل إلى وظيفة أخرى مناسبة بنفس المجموعة النوعية وتتفق درجته مع درجتها وبشرط مع درجتها وبشرط ان يستوفى شروط شغلها فإذا لم توجد تلك الوظيفة المعادلة لوظيفته الحالية دون المساس بحقوقه المالية أو درجته .

إذا اتفق نوع ودرجة الوظيفة المعادلة طبقا لتقييمها مع نوع عمل ودرجته شاغل الوظيفة واستوفى شروط شغلها فيما عدا شرط مستوى التأهيل العلمى نقل بدرجته إلى وظيفة من مجموعة نوعية أخرى يستوفى شروط شغلها وتحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ شغل شغلها وتحسب أقدميته فى هذه الحالة من تاريخ شغل درجة الوظيفة المنقول منها على أن يجوز استيفاء العامل فى هذه الحالة فى وظيفته الحالية إذا كان شاغلا لها على أن يجوز استيفاء العامل فى هذه الحالة فى وظيفته الحالية إذا كان شاغلا لها على أن يكون مرتبطا بصالح العمل واحتياجاته الفعلية .

مادة (10) :

تشكل بقرار من السلطة المختصة لجنة للنظر فى تظلمات العاملين من قرارات نقلهم إلى الوظائف المعتمدة على أن يكون من بين أعضاء اللجنة مثلا عن اللجنة النقابية بالوحدة وكذلك مثلا عن الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ترفع اللجنة توصياتها إلى السلطة المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم التظلم .

قرار وزير التنمية الإدارية رقم 2 لسنة 1979

بشأن نظام توظيف الخبراء والأجانب

الوزير المختص بالتنمية الإدارية

(الوقائع المصرية العدد 45 فى 1979/2/22)

يراعى الرجوع إلى القرار رقم 357 لسنة 2004 والصادر من الإدارة المركزية لتنظيم إجراءات الحصول على الترخيص بالعمل للأجانب والمنشور فى الوقائع المصرية – العدد 165 الصادر فى 25 يولية سنة 2004 والمنشور فى كود قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 203 والصادر عن دار الحقانية للنشر والتوزيع الطبعة الثانية .

بعد الإطلاع على القانون رقم 47 لسنة 1978 رقم 114 لسنة 1968 بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم 511 لسنة 1978 بتحديد الوزير المختص بالتنمية الإدارية وبناء على ما ارتأته لجنة شئون الخدمة المدنية بشأن الدراسة المقدمة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

قرر

الأحكام العامة

مادة (1):

يعمل فى شأن توظيف الخبراء الأجانب بالأحكام الواردة فى هذا القرار وظائف الخبرة وشغلها .

مادة (2):

يكون توظيف الخبير بطريق التعاقد فى حدود الاعتمادات المالية المدرجة بموازنة الوحدة من بين ذوى الخبرات والتخصصات النادرة أو التى يتعذر الحصول عليها من بين مواطنى جمهورية مصر العربية

مادة (2):

يكون شغل الخبير لوظيفة لها بطاقة وصف وتحدد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها .

مادة (4) :

تبرم السلطة المختصة عقد توظيف الخبير لمدة تجاوز سنة تبدأ من تاريخ استلام العمل ويجوز تجديدها وعليها أن تخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة والجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بذلك تبدأ من تاريخ استلام العمل ويجوز تجديدها وعليها أن تخطر الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء بذلك .

مادة (5):

يتضمن العقد المبرم مع الخبير البيانات الآتية :

1) أسماء طرفى العقد وصفة الموقع عن الوحدة .

2) البيانات الشخصية المتعلقة بالخبير .

3) مدة التعاقد .

4) وصف الوظيفة المسندة إلى الخبير وتحديد واجباتها ومسئولياتها .

المكافأة الشامة المقررة للوظيفة

أيام العمل وساعاته والأجازات المقررة للخبير .

ايام العمل وساعاته والأجازات المقررة للخبير .

الجزاءات التى يجوز توقيعها على الخبير.

المحكمة المختصة بنظر ة المنازعات القضائية .

البيانات الأخرى التى ترى الوحدة إضافتها إلى ما تقدم وذلك ما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة (6) :

على الوحدة التحقق من الشهادات والأوراق المقدمة من الخبير وفى جميع الأحوال يشترط إعتماد ما يقدمه الخبير من أوراق من وزارة الخارجية المصرية .

الأجر والتعويضات والحوافز

مادة (7) :

يحدد فى العقد المكافأة الشاملة للوظيفة التى يشغلها الخبير ويتضمن هذا الأجر الحقوق والميزات المالية التى تتقرر للخبير مقابل قيامه بأعمال تلك الوظيفة .

مادة(8):

يجوز زيادة المكافأة الشاملة المقررة للخبير عند تجديد عقده وذلك بما لا يجاوز 10% من المكافأة الشاملة عن مدة تعاقده السابقة .

مادة (9):

يجوز للوحدة منح الخبير مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التى يكلف بها وكذلك ما تراه ملائما لطبيعة الوظيفة من ميزات عينية تتحمل الوحدة بنفقات سفر الخبير من محل إقامته إلى جمهورية مصر العربية كما تتحمل نفقات عودته فى غير حالة فسخ العقد بناء على طلبه وفى حالة زيادة مدد التعاقد مع الخبير عن سنة تتحمل الوحدة نفقات قدوم وعودة زوجة الخبير وأولاده الذين لم يتجاوزوا سن الثامنة عشرة وفى جميع الأحوال تتحمل الوحدة مصاريف نقل الأدوات اللازمة لأداء واجبات الوظيفة وأمتعة الخبير وذلك فى حدود 200% من الوزن المسموح به .

مادة (11) :

تسرى على الخبير القواعد المطبقة على العاملين المدنيين بالدولة فى شأن استرداد النفقات التى يتكبدها فى سبيل أداء اتصال الوظيفة .

مادة (12):

يجوز منح الخبير مكافأة تشجيعية كما تسرى عليه نظم لرعاية الصحية والاجتماعية المقررة للعاملين بالوحدة .

مادة (12):

يستحق الخبير فى نهاية التعاقد مكافأة بواقع أجر شهر عن كل سنة قضاها وذلك على أساس آخر مكافأة شاملة تقاضاها .

الأجازات

مادة (14) :

الخبير الحق فى أجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء ويجوز تشغيل الخبير فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك أو أن يمنح أياما عوضا عنها

مادة (15):

يستحق الخبير الأجازات المبينة فميا يلى باجر كامل :

أ)اجازة عارضة لمدة سبعة أيام فى السنة .

ب)أجازة اعتيادية لمدة شهر فى السنة , ولا يدخل فى حساب الأجازة الاعتيادية أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية ما عدا العطلات الأسبوعية.

ج) أجازة مرضية لمدة ثلاثين يوما فى السنة .

فإذا كانت مدة العقد تقل عن سنة استحقاق الخبير نسبة من الأجازات المشار إليها تتفق ومدة العقد .

الجزاءات

مادة (16):

يجوز للسلطة المختصة مجازاة الخبير فى حالتى إخلاله بواجبات وظيفته أو سلوكه سلوكا معيبا بأحد الجزاء من الآتيين :

الإنذار يفسخ العقد .

فسخ العقد مع حرمانه من المكافأة الشاملة عن باقى مدة العقد ومكافأة نهاية الخدمة

إنهاء العقد

مادة (17):

يجوز للخبير أن يطلب كتابة إنهاء العقد وذلك قبل انتهاء المدة المحددة له .

وفى هذه الحالة لا يستحق مكافأة شاملة عن المدة الباقية من العقد وكذلك المكافأة عن فترة التعاقد التى تم خلالها طلب إنهاء العقد .

مادة (18) :

يجوز للسلطة المختصة لأسباب تقدرها فسخ العقد قبل انتهاء مدته وفى هذه الحالة يستحق الخبير تعويضا يعادل المكافأة الشاملة المقررة عن المدة الباقية وكذلك مكافأة نهاية الخدمة عن مدة التعاقد .

مادة (19):

تظل العقود المبرمة مع الخبراء الأجانب سارية وفقا للقواعد التى كان معمولا بها إلى أن تنتهى مدتها ويراعى فى حالة تجديدها إتباع الأحكام الواردة فى هذ القرار.

مادة (20):

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر برياسة مجلس الوزراء فى 4 ربيع الأول 1399هـ (أول من فبراير ينة 1979)

قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية

رقم (4) لسنة 1979 بشأن توظيف العاملين المتدرجين

الوزير المختص بالتنمية الإدارية :

بعد الإطلاع على القانون رقم 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وعلى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم 511 لسنة 1978 بتحديد الوزير المختص بالتنمية الإدارية

وبناء على ما ارتأته لجنة شئون الخدمة المدنية بشأن الدراسة المقدمة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة.

قــرر

مادة (1):

يعمل فى شان توظيف العاملين المندرجين بالأحكام الواردة فى هذا القرار وذلك فى الوحدات التى تقتضى طبيعة نشاطها تدريب هؤلاء العاملين لتأهيلهم لشغل وظائف المجموعة الحرفية فى حدود الاعتمادات المدرجة بموازنة الجهة .

وظائف العاملين المتدرجين وشغلها :

مادة (2) :

تبرم السلطة المختصة مع العامل المتدرج عقدا لمدة خمس سنوات يتضمن البيانات الآتية :

أسماء طرفى العقد وصفه الموقع عن الوحدة .

المكافأة الشاملة المقررة للعامل .

ايام العمل وساعاته والاجازات المقررة للعامل .

الجهة الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبى على العامل .

الجزاءات التى يجوز توقيعها.

موافقة ولى أمر العامل كتابة على العقد .

البيانات الأخرى التى ترى الوحدة إضافتها إلى ما تقدم وذلك بما لا يتعارض مع أحكام هذا القرار .

مادة(2):

يشترط فيمن يعين عاملا متدرجا مايلى :

أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية .

ألا يقل سنة عن ثلاث عشرة سنة ولا تزيد على ستة عشر سنة .

ان يكون لائقا للعمل صحيا .

مادة (4) :

يؤدى العامل المتدرج فى نهاية السنة الخامسة من التحاقه بالتدريب اختبار أمام لجنة فنية فى وظيفة خالية من وظائف المجمعة الحرفية أما إذ رسب فى الاختبار فيتم اختباره ثانيا خلال ستة أشهر فإن رسب بعد ذلك انتهى عقد تدريبه الأجر والحوافز .

مادة (5):

يمنح العامل عند إلحاقه بالتدريب مكافأة شاملة قدرها مائة وعشرون جنيها سنويا ويزاد بمقدار إثنا عشر جنيها سنويا .

مادة (6):

يجوز للوحدة منح العامل المتدرج المزايا العينية الملائمة لطبيعة العمل الذى يؤديه .

مادة (7):

تسرى على العامل المتدرج نظم الرعاية الصحية والاجتماعية المقررة للعاملين بالوحدة

الأجازات

مادة (8):

للعامل المتدرج الحق فى أجازة بأجر كامل أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التى تحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة (9):

يستحق العامل المتدرج الأجازات المبينة فيما يلى بأجر كامل .

أجازة عارضة لمدة سبعة أيام فى السنة .

أجازة اعتيادية لمدة خمسة عشر يوما فى السنة وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالتدريب .

أجازة مرضية لمدة واحد وعشرين يوما فى السنة .

ويسقط حق المتدرج فى الأجازات المشار إليها بمضى السنة .

الجزاءات

مادة (10):

الجزاءات التى يجوز توقيعها على العاملين المتدرجين هى :

التنبيه .

الخصم من المكافأة الشاملة فى حدود خمسة عشر يوما فى السنة .

فسخ العقد .

إنهاء العقد

ينتهى عقد العامل المتدرج بتعيينه بإحدى وظائف المجموعة الحرفية أو لرسوبه فى الاختبار الثانى المنصوص عليها فى المادة (4) من هذا القرار .

ينشر هذا القرار ف الوقائع المصرية .

وزير التنمية الإدارية

قرار رقم (1) لسنة 1981

بشأن زيادة أجور المعينين بمكافآت شاملة المعاملين

بقرارى وزير التنمية الإدارية رقمى 301 لسنة 1973

الوزير المختص بالتنمية الاجتماعية :

بعد الإطلاع على القانون رقم 47 لسنة1978 بشان نظام العاملين المدنيين بالدولة .

وعلى القانون رقم (114) لسنة 1981 بشأن زيادة مرتبات العاملين بالدولة والقطاع العام والخاضعين لكادرات خاصة .

وعلى القانون رقم 118 لسنة 1981 بتقرير علاوة اجتماعية .

وعلى قرارى الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقمى 1 ,3 لسنة 1979 وعلى موافقة لجنة شئون الخدمة المدنية على المذكرة المقدمة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى هذا الخصوص .

قــرر

مادة (1) :

تزاد اعتبارا من أول يوليو سنة 1981 المكافآت الشاملة للعاملين الخاضعين لأحكام القرارين المشار إليهما والموجودين والخدمة فى 1981/6/30 بواقع 9ج (تسعة جنيهات شهريا .

مادة (2) :

ينشر هذا القرارفى الوقائع المصرية .

صدر فى 21 يوليه سنة 1981 .

نائب رئيس الوزراء للشئون الاقتصادية والمالية

والوزير المختص بالتنمية الإدارية

قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5549 لسنة 1983بشان تحديد مراكز التدريب التى تقوم بالإمتحان

الفنى لعمال الخدمة المعاونة للتثبت من صلاحيتهم

للحرف التى يقومون بعملها فعلا

(الوقائع المصرية العدد 264 (تابع) فى 21 نوفمبر سنة 1983)

وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية :

بعد الإطلاع على القانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة معدلا بالقانون رقم 115 لسنة 1983 وباء على ما ارتآه مجلس الدولة .

قــرر

مادة (1) :

يكون امتحان العاملين المشار إليهم فى الفقرة الثالثة من المادة (55 مكررا) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة للتثبت من صلاحيتهم لشغل الوظائف الحرفية التى يزاولون أعمالها فعلا فى إحدى الجهات الآتية :

1)أحد مراكز التدريب المهنى للقوات المسلحة .

2)أحد مراكز التدريب المهنى التابع لمصلحة الكفاية الإنتاجية .

3)أحد مراكز التدريب المهنى والتابع لوزارة التعمير والمجتمعات الجديدة .

4)أحد مراكز التدريب المهنى التابعة للوزارات والمصالح والهيئات الحكومية .

مادة (2) :

بالنسبة للحرف والمهن التى تشترط لمزاولتها قانونا للحصول على ترخيص بمزاولة المهنة من أية بمزاولة المهنة من أية جهة حكومية يعتد بهذا ترخيص ويقو م مقام الامتحان المقرر لإثبات الصلاحية .

مادة (3) :

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية , ويعدل به من تاريخ نشره صدر برئاسة مجلس الوزراء فى 15 صفر سنة 1404 هـ 20 نوفمبر سنة 1983

وزير شئون مجلس الوزراء

ووزير الدولة للتنمية الإدارية

قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم 5551 لسنة 1983 بشأن ضوابط إصدار قرار بإحالة

العامل إلى المعاش إذا طلب ذلك للقيام بمفرده أو

بالإشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية

(الوقائع المصرية العدد 264 تابع فى 21 نوفمبر سنة 1983)

وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية :

بعد الاطلاع على القانون رقم 47 لسنة 1978 بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة معدلا بالقانون رقم 115 لسنة 1983 وبناء على ما أرتأته مجلس الدولة .

قــرر

(المادة الأولى)

يشترط لإحالة العامل الذى تقل سنة عن 55 سنة إلى المعاش بالتطبيق للمادة (95 مكررا "1") المضافة على قانون نظام العاملين المدنيين بالقانون رقم 115 لسنة 1983 أن يقدم العامل طلبا بذلك يتضمن ما يأتى :

أ) بيان المشروع الانتاجى ومستندات موضحا بها مقدار رأس المال بحيث لا يقل عن خمسة ألاف جنيه ونوع النشاط وأسماء المساهمين فى المشروع وقدر الحصة التى يساهم بها العامل فى رأس المال .

ب) سنة بحيث تقل عن 55 سنة وقت تقديم الطلب .

(المادة الثانية)

مواد الإنتاج الى منتجات وسلع تصنع للاستعمال أو تدخل بذاتها في صناعات أخرى .

ولا يدخل في مدلول المشروع الانتاجي ما يأتي :

أ) المشروعات الخدمية .

ب) الاشتراك فى الجمعيات التعاونية .

ج)الخدمات السياحية .

د)الاستيراد أو التصدير .

هـ) توظيف المال بشراء حصص أو أسهم أو سندات الشركات

(المادة الثالثة)

تبت السلطة المختصة فى الطلب بالقبول أو الرفض خلال شهرين من تاريخ تقديمه ,يعتبر مضى هذه المدة على تقديم الطلب أن تجيب عنه السلطة المختصة بمثابة رفضه , يجب انتقل سن العامل عن 55 سنة وقت قبول الطلب.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى 15 صفر سنة 1404 هـ (20 نوفمبر سنة 1983)

وزير شئون مجلس الوزراء

ووزير الدولة للتنمية الإدارية

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم 1222 لسنة 1994 فى شأن إطلاق مدة الإعارة

والأجازة الخاصة بدون مرتب

(الجريدة الرسمية – العدد 23 فى 1994/6/29)

رئيس مجلس الوزراء :

بعد الإطلاع على الدستور

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وعلى قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1978 وعلى موافقة مجلس الوزراء بجلسته المعقودة فى 1994/4/28

قرر

(المادة الاولى)

على السلطة المختصة مراعاة القواعد الآتية عند وضع القواعد الآتية عند وضع القواعد المنظمة للإعارة أو الأجازة الخاصة بدون مرتب للأسباب التى يبديها العامل:

عدم تحديد حد أقصى لمدة الإعارة أو الأجازة .

تجديد الإعارة للمدد التى يتم الإتفاق عليها بين الجهة التى يعار منها العامل والجهة المستعيرة .

عدم اشتراط حضور العامل لإتمام تجديد الإعارة أو الأجازة .

(المادة الثانية)

يجوز فى حالة الضرورة أو فى حالة وجود عجز فى بعض تخصصات النادرة التى لا يمكن استعراضها وضع حد أقصى لمدة الإعارة أو الأجازة .

(المادة الثالثة)

تسرى أحكام هذا القرار على العاملين المدنيين بالدولة و العاملين بالقطاع العام وذلك عدا أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والكليات والمعاهد التابعة لوزارة التعليم العالى ,والعاملين بوظائف التعليم , وغير ذلك من العاملين الذين تطبق عليهم قوانين خاصة تنص على حد أقصى لمدة الإعارة والأجازة .

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية , ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى 19 ذى الحجة سنة 1414 هـ(المرافق 30 مايو سنة 1994)

رئيس مجلس الوزراء

القانون رقم 203 لسنة 1994

بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة

وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978

(الجريدة الرسمية – العدد 24 (مكرر) فى 1994/6/18)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه , وقد أصدرناه

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة 10 من الأجر الأساسى لكل منهم فى 1994/6/30 أوفى بتاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ , ولا تعتبر هذه العلاوة جزءا من الاجر الأساسى للعامل , ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم .

ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين بالدولة فى تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون ومكافآت شاملة , بالجهاز الإدارى للدولة أو بوحدات الإدارة المحلية أو بالهيئات أو المؤسسات العامة أو بشركات القطاع العام أو شركات قطاع الاعمال العام وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وذوو المناصب العامة والربط الثابت .

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها فى هذا القانون وبين الزيادة التى تتقرر إعتبارا من أول يوليو 1994 فى المعاش المستحق للعامل عن نفسه , وذلك بمراعاة ما يأتى :

1) إذا كان سن العامل اقل من الستين استحق العلاوة الخاصة, فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما .

2) إذا كان سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة فى المعاش ,فإذا كانت الزيادة فى المعاش أقل من العلاوة ادى إيه الفرق بينهما من الجهة التى يعمل بها

(المادة الرابعة)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتبارا من أول يوليو سنة1999 ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمة لها فى القوانين واللوائح وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة.

ولا تخضع للعلاوة المضمومة لأية ضرائب أو رسوم ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتبارا من أول يوليو سنة 1994 .

(المادة الخامسة)

لا تخضع للضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التى تقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتبارا من أول يوليو سنة 1994 وبما لا يجاوز 10% من الأجر الأساسى للعامل فى 1994/6/30

(المادة السادسة)

يمنح شاغلو الوظائف ذات الربط الثابت وذوو المناصب العامة زيادة سنوية مقدارها مائة وعشرون جنيها وذلك اعتبارا من أول يوليه سنة 1994 وبما لا يجاوز خمس زيادات .

(المادة السابعة)

صدر الكتاب الدوري رقم 2 لسنة 2001 في شأن معاملة شاغلي وظائف من درجة مدير عام بالنسبة للزيادة المقررة بالقانون رقم 203 لسنة 1994 عند وصول مرتباتهم للربط الثابت .

مع عدم الإخلال بأية قاعدة قانونية أفضل يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التى يشغلها وفقا لما هو مبين بجدول الوظائف والأجور المعامل به ويستمر فى استحقاق العلاوات الدورية لدرجة وظيفته بما لا يجاوز نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفته أو الربط التالى مباشرة لدرجة وظيفته , على أن يمنح فى الحالة الأخيرة الزيادة المقررة لذوى الربط الثابت المنصوص عليها فى المادة السابقة اعتبارا من أول يوليو صدر الكتاب الدورى قم 2 لسنة 2001 فى شأن معاملة شاغلى وظائف من درجة مدير عام بالنسبة للزيادة المقررة بالقانون رقم 203 لسنة 1994 عند وصول مرتباتهم للربط الثابت التالى لانقضاء سنة على بلوغ مرتبه هذا الربط .

(المادة الثامنة)

يستبدل بنص الفقرة الأولى من البند (1) من المادة (69) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 النص الأتي :

مادة (69 بند (1) فقرة أولى) :

يمنح أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدارسة لمدة ستة أشهر على الأقل أجازه بدون مرتب ولا يجوز أن تجاوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ، ويسرى هذا الحكم سواء أكان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص .

(المادة التاسعة)

تلغى المادة (41 مكرر) من القانون رقم 47 لسنه 1978 المشار إليه ، ويلغى كل نص يخالف أحكام المادة السابعة من هذا القانون .

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو سنه 1994 .

يبصم القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها صدر برئاسة الجمهورية فى 8 المحرم سنه 1415 هـ (الموافق 17 يونية سنه 1994 م)

قرار رئيس مجلس الوزراء

رقم 178 لسنه 2000 فى شأن المزايا المقررة للمرأة

العاملة التي تعمل نصف وقت العمل الرسمي

(الجريدة الرسمية – العدد 5 في 2000/2/3)

بعد الاطلاع الوزراء ؛

وعلى القانون رقم 61 لسنه 1963 بإصدار قانون الهيئات العامة ؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 ؛

وعلى القانون رقم 43 لسنه 1979 فى شأن الإدارة المحلية ؛

وبناء على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ؛

قرر

(المادة الأولى)

يجوز للمرأة العاملة أن تطلب القيام بالعمل نصف أيام العمل الرسمية محسوبة على أساس الأسبوع أو الشهر أو السنة وعلى الجهة الإدارية أن تستجيب لهذا العمل

(المادة الثانية)

تحصل العاملة بالإضافة إلى المستحق لها قانونا على نصف الحوافز والمكافآت الجماعية والجهود غير العادية التي تحصل عليها قرناؤها ، دون الأجور الإضافية عن ساعات العمل الزائدة .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى 22 شوال سنه 1420هـ (الموافق 29 يناير سنه 2000 م) .

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 188 لسنه 2000

فى شان تيسير نقل العاملين إلى الجهات قريبة من محال

إقامتهم بالمحافظات المختلفة

(الجريدة الرسمية – العدد 5 في 2000/2/3)

رئيس مجلس الوزراء ؛

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم 61 لسنه 1963 بإصدار قانون الهيئات العامة ؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 ؛

وعلى القانون رقم 43 لسنه 1979 فى شأن الإدارة المحلية ؛

وبناء على ما عرضه وزير الدولة للتنمية الإدارية ؛

قرر

(المادة الأولى)

للعاملين بالوحدات الإدارية المختلفة الراغبين فى النقل إلى جهات بمحافظات أخري يوجد بها مقر إقامتهم الدائم أن يتقدموا بطلباتهم إلى المحافظة التي يعلمون بها خلال شهر مارس من كل عام على النموذج المرفق ، وعلى أن يرفق بالنموذج ما يثبت توافر مكان الإقامة الدائمة بنطاق المحافظة الراغب فى النقل إليها .

(المادة الثانية)

يتم تجميع الطلبات لكل محافظة فى كشوف موحدة حسب المجموعات النوعية التي ينتمي إليها العاملون ، وترسل هذه الكشوف للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وفى موعد غايته 5/15 (مايو) من كل عام .

(المادة الثالثة)

يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بدراسة هذه الطلبات بما يحقق التوازن بين أعداد نوعيات العاملين المنقولين من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة والقواعد الواردة بالتأشيرات العامة للموازنة العامة بالدولة .

(المادة الرابعة)

لا يخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى إجراء النقل وفقا للقواعد المقررة .

(المادة الخامسة)

تستثنى محافظات شمال سيناء وجنوب سيناء - الوادي الجديد - مطروح - البحر الأحمر - أسوان من النقل منها طبقا للقواعد الواردة بهذا القرار .

(المادة السادسة)

يستثنى من هذه القواعد أعضاء الهيئات القضائية وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والمكلفون والعاملون بوظائف التعليم أينما وجدوا ، والعاملون المدنيون بوزارات الدفاع والداخلية والإعلام والأجهزة التابعة لها فيما عدا الوظائف التي يصدر بتحديدها قرار من السلطة المختصة .

(المادة السابعة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره صدر برئاسة مجلس الوزراء فى 22 شوال سنه 1420 هـ (الموافق 29 يناير سنه 2000 م) .

نموذج طلب النقل

الاسم : ....

الدرجة المالية : ....

الوظيفة : ....

المجموعة النوعية : ....

جهة العمل المطلوب النقل منها : ....

المحافظة المنقول منها : ....

جهة العمل المطلوب النقل إليها : ....

المحافظة المنقول إليها :.......................................

محل الإقامة : ....

قانون رقم 4 لسنه 2000 بالتجاوز عن استرداد

ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات

أو رواتب إضافية أو علاوات خاصة

(الجريدة الرسمية – العدد 10 (تابع) في 2000/3/9)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتي نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولى)

يتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق حتى تاريخ العمل بهذا القانون من الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو شركات القطاع العام للعاملين بصفة مرتب أو أجر أو بدل أو رتب إضافي أو علاوة خاصة ، إذا كان الصرف قد تم تنفيذا لحكم قضائي أو فتوى من مجلس الدولة أو رأى للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، ثم ألغى الحكم أو عدل الرأي .

ويجوز بقرار من السلطة المختصة فى غير الحالات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة ، التجاوز عن استرداد المبالغ المشار إليها .

(المادة الثانية)

لا يترتب على العمل بأحكام هذا القانون رد ما سبق تحصيله من المبالغ المشار إليها فى المادة السابقة .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها صدر برئاسة الجمهورية فى 2 ذي الحجة سنه 1420 هـ (الموافق 8 مارس سنه 2000)

قرار وزير المالية رقم 811 لسنه 2003

بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقا

للقانون رقم 89 لسنه 2003

(الوقائع المصرية – العدد 140 (تابع) في 24 يونية سنة 2003)

وزير المالية

بعد الاطلاع على القانون رقم 89 لسنه 2003 يمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة ؛

وعلى القانون رقم 90 لسنه 2003 بزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم 90 لسنه 2003؛

وعلى القانون رقم 90 لسنه 2003 بزيادة المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الاجتماعي .

قرر

(المادة الأولى)

تمنح العلاوة الخاصة الشهرية المنصوص عليها فى المادة الأولى من القانون رقم 89 لسنه 2003 المشار إليه آنفا للعاملين داخل جمهورية مصر العربية الدائمين والمؤقتين بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة

ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالدولة الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو لوائح خاصة ، وذو المناصب العامة والربط الثابت .

(المادة الثانية)

تحسب العلاوة الخاصة الشهرية المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار والمقررة بالمادة الأولى من القانون رقم 89 لسنه 2003 بواقع (10 %) من الأجر الأساسي أو المكافأة الشاملة المستحقة للعامل فى 2003/6/30 أو عند التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ ، ولا يعتبر هذه العلاوة جزاءا من الأجر الأساسي للعامل ، ولا تخضع هذه العلاوة لأية ضرائب أو رسوم .

ولا يعتد عند حساب هذه العلاوة بأية مكافآت أو رواتب إضافية أو بدلات أو علاوة اجتماعية أو علاوة إضافية أو بالعلاوات الخاصة المقررة بالقوانين أرقام 90 لسنه 1998 ، 19 لسنه 1999 ، 84 لسنه 2000 ، 18 لسنه 2001 ، 149 لسنه 2002 .

(المادة الثالثة)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بموجب القانون رقم 89 لسنه 2003 إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتبارا من أول يوليو سنه 2003 ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبه ،

ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمة لها فى القوانين واللوائح ، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة .

وتعفى قيمة العلاوة الخاصة المضمونة إلى أساس المرتب من الضرائب أو الرسوم دون أن يمتد هذا الإعفاء إلى ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على ضم الأجور الخاصة إلى الأجور الأساسية .

ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتبارا من أول يوليو سنه 2003 .

(المادة الرابعة)

لا تصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم 89 لسنه 2003 المشار إليه للعاملين الآتي بيانهم :

أ) العاملون الذين يعملون فى الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها فى المادة الأولى من هذا القرار ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتدادا لعملهم الأصلي .

ب) العاملون المعارون للعمل بالخارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار .

ج) العاملون الموجودون بالداخل فى أجازه خاصة بدون مرتب .

د) من لا يتقاضى مرتبه فى الداخل من العاملين الموجودين بالخارج فى إجازات خاصة أو إجازات أو منح دراسية أو بعثات ، وذلك طوال مدة الإجازة أو المنحة أو البعثة .

وتصرف العلاوة للفئات المشار إليها آنفا عند العودة من العمل بالخارج أو الإعارة أو الإجازة أو المنحة أو البعثة وذلك اعتبارا من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسي فى 2003/6/30 أو عند التعيين لمن يعين بعد هذا التاريخ ووفقا للقواعد المنصوص عليها فى المادة الثانية من هذا القرار .

(المادة الخامسة)

يكون صرف العلاوة الخاصة الشهرية بالنسبة للمنتدبين والمعارين ، على النحو التالي :

المنتدبون تصرف لهم العلاوة الخاصة من الجهة المنتدبين منها .

المعارون للعمل بالجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار ، تصرف لهم العلاوة الخاصة من الجهة المعارين إليها .

(المادة السادسة)

تصرف العلاوة الخاصة للعاملين المؤقتين ، بالشروط التالية :

1) أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة .

2) أن يتم الخصم بالعلاوة المذكورة على الاعتمادات التي يخصم عليها بأجورهم وذلك تحت عنوان (العلاوة الخاصة) .

ولا يستحق هذه العلاوة العمال التابعون للمقاولين أو لمتعهدي أداء أشغال أو أعمال معينة .

(المادة السابعة)

فى حالة الجمع بين المعاش ودخل من العمل فى إحدى الجهات المشار إليها فى المادة الأولى من هذا القرار ، يكون صرف العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش التي تقررت بالقانونين رقمي 90 ،91 لسنه 2003 وفقا للضوابط التالية :

أولا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن نفسه ويقل سنه عن الستين تصرف له العلاوة الخاصة بتوافر شروط استحقاقها ، وعلى جهة عمله أن تخطر جهة صرف المعاش بذلك ، فإن كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش أو زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما ، أما إن كانت العلاوة تساوى الزيادة فى المعاش أو تزيد عنها فلا تصرف له الزيادة فى المعاش .

وبالنسبة لحالات العاملين من أصحاب المعاشات العسكرية التي يوقف فيها صرف المعاش ، لا تدخل العلاوة الخاصة ضمن العناصر التي تستبعد عند تحديد جزء المعاش الواجب صرفه .

ثانيا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن نفسه وبلغ سن الستين أو جاوزها تصرف له الزيادة فى المعاش ، فإن كانت هذه الزيادة أقل من العلاوة الخاصة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها بعد الحصول على بيان رسمي من الجهة القائمة بصرف المعاش بقيمة الزيادة المستحقة له .

ثالثا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن الغير يحق له الجمع بين قانون العلاوة الخاصة والزيادة فى المعاش بمراعاة أحكام قانون التامين الاجتماعي وقانون التامين والمعاشات للقوات المسلحة بحسب الأحوال .

(المادة الثامنة)

يخصم بالعلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم 89 لسنه 2003 المشار إليها على اعتمادات الباب الأول الأجور بموازنة كل الجهة بالمجموعة (1) أجور وبدلات ومزايا نقدية بالبند (7) مزايا نقدية تحت عنوان خاص باسم العلاوة الخاصة .

وعلى الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة (جهاز إداري – وحدات الإدارة المحلية – هيئات خدميه) موافاة وزارة المالية فى موعد غايته أخر يناير 2004 بموقف الصرف الفعلي واحتياجاتها لتعزيز الباب الأول الأجور بعد استنفاد وفوره فى حدود ما لا يتجاوز قيمة هذه العلاوة .

ويسرى هذا الحكم على الهيئات الاقتصادية

(المادة التاسعة)

على الجهات المختصة اتخاذ الإجراءات اللازمة لصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة فى المادة الأولى من القانون رقم 89 لسنه 2003 فى مواعيدها وذلك بمراعاة أحكام هذا القانون الوزاري .

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى 2003/6/24 .

قرار وزير التنمية الادارية رقم 430 لسنه2003

بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين

المدنيين بالدولة

(الوقائع المصرية – العدد 142 (تابع) في 26 يونية سنة 2003)

وزير الدولة للتنمية الادارية :

بعد الاطلاع على القانون رقم 61 لسنه 1963 بإصدار قانون الهيئات العامة ؛

وعلى القانون رقم 47 لسنه 1978 بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ؛

وعلى القانون رقم 43 لسنه 1979 بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ؛

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنة المالية 2004/2003 ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 246 لسنه 1997 بتولي الدكتور / محمد ذكى أبو عامر وزير الدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمي 118 لسنه 1964 ، 7 لسنه 1978 وغيرها من القوانين واللوائح ؛

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 134 لسنه 1978 بشان المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التي يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ؛

وعلى قرار لجنه شئون الخدمة المدنية رقم1 لسنه 1997 فى شأن التقسيمات الوظيفية فى الدرجة المالية لوظائف التعليم والأشراف والتوجيه الفني بديوان عام وزارة التعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات ؛

وعلى كتاب وزارة التربية والتعليم رقم 9523 المؤرخ فى 2003/6/25 المتضمن عدم الربط بين الترقية للدرجة المالية الأعلى والتدرج فى التقسيمات الوظيفية داخل كل درجة مالية ؛

قرر

مادة (1) :

ترفع الدرجات المحلية العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتمون فى درجاتهم حتى 2003/7/31 مددا لا تقل عن المدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات التالية إلى الدرجات التي تعلوها :

الدرجة	المدة المحددة
الثانية	6 سنوات
الثالثة	8 سنوات
الرابعة	5 سنوات
الخامسة	5 سنوات
السادسة	5 سنوات

وتجرى ترقية العاملين المستوفين للمدد المشار إليها – باتباع القواعد المقررة قانونا – إلى وظائف من درجات أعلى واردة ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة متى توافرت فيهم شروط شغلها .

وفى حالة خلو جدول ترتيب وظائف الوحدة ، من وظيفة أعلى يشغلها العامل طبقا للمستويات النمطية بمعايير ترتيب الوظائف ترفع درجة وظيفته إلى وظيفة من الدرجة الأعلى وتتم ترقيته عليها .

وفى جميع الأحوال تكون ترقية العاملين بناءا على هذا القرار فى تاريخ موحد هو 2003/8/1 .

مادة (2) :

تخفض المدد الواردة فى المادة السابقة بالنسبة للعاملين بالدرجتين الثالثة والثانية بمقدار سنتين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراه ، وسنه بالنسبة للحاصلين على الماجستير ، وذلك لمرة واحدة .

مادة (3) :

لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى تحريك العامل المرقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار داخل التقسيمات الوظيفية فى الدرجة الأدنى ، متى توافرت أسباب استحقاقها وفقا للقرارات المنظمة لها .

مادة (4) :

يجوز للسلطة المختصة ، بناء على طلب العامل ، أو لاعتبارات المصلحة العامة ، بتكليف العامل ، لمدة محدودة ، بالاستمرار فى ممارسة أعباء وظيفية السابقة ، ولو كان قد رقى بقرار من السلطة المختصة على درجة خالية .

مادة (5) :

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يشغلون درجات نهائية مجموعاتهم الوظيفية طبقا لمعايير ترتيب الوظائف ، وطبقا للقانون ، وكذلك العاملون الذين يقوم بهم سبب قانوني ، يجعلهم غير صالحين للترقية طبقا لأحكام القانون رقم 47 لسنه 1978 أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى 2003/7/31 ،وحتى ولو زال عنهم المانع القانوني للترقية ، أو توافرت شروطها بعد هذا التاريخ .

مادة (6) :

تلتزم كل وحدة إدارية بأعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى 2004/6/30 ويتضمن حصر درجات الوظائف التي يتم إلغاءها ، والوظائف الأعلى التي تم إنشاءها وحساب الفروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد ويرسل هذا الكشف إلى الجهاز المركزى للتنظيم والادارة لاتخاذ اللازم بهذا الشان وإبلاغ وزارة المالية .

مادة (7)

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصما على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى نهاية السنة المالية 2003 /2004 بالخصم على الاعتماد الاجمالى الخاص تحت التوزيع وفقا للتأشير (17) فقرة (د) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والمادة (11) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية ، مع اعتبار ذلك تعديلا حتميا بمشروع موازنة السنة المالية 2004 /2005 .

ولا يجوز عند تطبيق أحكام هذا القرار المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التي تخلو أثناء السنة والمحتفظ بها سبيل التذكار بموازنة كل جهة .

مادة (8) :

تصدر السلطة المختصة قرارات الترقية طبقا للقواعد السابقة تحت مسئوليتها على ضوء ما هو ثابت لديها بملفات خدمة العاملين المستوفيين المدد المشار إليها فى المادة (1) .

مادة (9) :

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ صدوره .

صدر فى 2003/6/26 .

قرار وزير التنمية الادارية رقم 431 لسنه 2003

بتعيين العاملين بالدرجة الاولى بالوظائف التخصصية

والفنية والمكتبية بوظائف كبير بدرجة مدير عام

(الوقائع المصرية – العدد 142 (تابع) في 26 يونية سنة 2003)

وزير الدولة للتنمية الإدارية :

بعد الاطلاع على القانون رقم 61 لسنه 1963 بإصدار قانون الهيئات العامة ؛

وعلى القانون رقم 47 لسنه 1978 باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ؛

وعلى القانون رقم 43 لسنه 1979 بإصدار قانون نظام الإدارة المحلية ؛

وعلى التأشيرات العامة المرافقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة وكذا التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية للسنه المالية 2003 /2004 وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 246 لسنه 1997 بتولي الدكتور / محمد ذكى أبو عامر وزير لدولة للتنمية الإدارية ممارسة سلطات واختصاصات رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة المنصوص عليها فى القانونين رقمي 118 لسنه 1964 ، 47 لسنه 1978 وغيرهما من القوانين واللوائح ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 400 لسنه 1999 بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة.

وعلى قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 134 لسنه 1978 بشأن المعايير اللازمة لترتيب الوظائف العاملين المدنيين بالدولة والأحكام التي يقتضيها تنفيذه وتعديلاته ؛

وعلى قرار لجنه شئون الخدمة المدنية رقم 1 لسنه 1997 فى شأن التقسيمات الوظيفية فى الدرجة المالية لوظائف التعليم والأشراف والتوجيه الفني بديوان عام وزارة التعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات ؛

وعلى كتاب وزارة التربية والتعليم رقم 9523 المؤرخ فى 2003/6/25 المتضمن عدم الربط بين الترقية للدرجة المالية الأعلى والتدرج فى التقسيمات الوظيفية داخل كل درجة مالية ؛

قرر

(المادة الأولى)

ترفع الدرجات المالية لمن يتقدم بطلب كتابي خلال ثلاثين يوما من تاريخ نشر هذا القرار فى الوقائع المصرية من العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين أتموا فى الدرجة

حتى 2003/7/31 مددا لا تقل عن ست سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصيصية أو سبع سنوات فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين أو فنيين أو كبير كتاب بحسب الأحوال ، والحاصلين على تقديري كفاية بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين ، على أن يستمروا فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التي كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم ، وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأي منهم وفقا لصالح العمل.

ويجرى تعيين العاملين المستوفيين للمدة المشار إليها بصفة شخصية باتباع القواعد المقررة قانونا فى تلك الوظائف متى توافرت فيهم شروط شغلها ، على أن تلغى درجة الوظيفة بمجرد خلوها من شاغلها .

وفى جميع الأحوال ، يكون تعيين العاملين بناء على هذا القرار فى تاريخ موحد هو 2003/8/1 .

(المادة الثانية)

تخفض المدة الواردة فى المادة السابقة بالنسبة لشاغلى الدرجة الأولى بمقدار سنتين للحاصلين أثناء الخدمة على الدكتوراه ، وسنه بالنسبة للحاصلين على الماجستير ، وذلك لمرة واحدة .

(المادة الثالثة)

لا تخل أحكام هذا القرار بحق السلطة المختصة فى تحريك العامل - المرقى للدرجة الأعلى وفق أحكام هذا القرار - داخل التقسيمات الوظيفية فى الدرجة الأدنى ، متى توافرت أسباب استحقاقها وفقا للقرارات المنظمة لها .

(المادة الرابعة)

لا يستفيد من الرفع المشار إليه العاملون الذين يقوم بهم سبب قانوني يجعلهم غير صالحين للتعيين طبقا لأحكام القانون رقم 47 لسنه 1978 أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم فى 2003/7/31 ، حتى ولو زال عنهم المانع القانوني للترقية ، أو توافرت شروطها بعد هذا التاريخ .

(المادة الخامسة)

تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل تدون فيه التكاليف المالية الفعلية المترتبة على الترقية حتى 2004/6/30 ويتضمن حصر درجات الوظائف التي تم إلغاؤها والوظائف الأعلى التي تم إنشاؤها ، وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات ، وذلك بعد إجراء الترقية طبقا لهذه القواعد ، على أن يوضح عدد المستفيدين فى كل درجة بكل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف إلى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لاتخاذ اللازم بهذا الشأن وإبلاغ وزارة المالية .

(المادة السادسة)

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصما على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى نهاية السنه المالية 2004/2003 بالخصم على الاعتماد الإجمالي الخاص تحت التوزيع وفقا للتأشير (17) فقرة (د) من التأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية ، مع اعتبار ذلك تعديلا حتميا بمشروع موازنة السنه المالية 2005/2004 .

(المادة السابعة)

بمراعاة أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم 400 لسنه 1999 بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية ، يصدر السادة الوزراء كل فيما يخصه القرارات التنفيذية بالتعيين طبقا للقواعد السابقة على ضوء ما هو ثابت بملفات خدمة العاملين المستوفيين للعدد المشار إليها بهذا القرار .

(المادة الثامنة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية .

صدر فى 2003/6/26 .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم 211 لسنه 2004

بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية

فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

(الجريدة الرسمية – العدد 29 مكرر في 17 يونية سنة 2004)

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم 42 لسنه 1967 فى شأن التفويض فى الاختصاصات ؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 ؛

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم 201 لسنه 2004 بتشكيل الوزارة

قرر

(المادة الأولى)

يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه فى مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها فى القانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التي يضعها مجلس الوزراء وذلك فيما عدا حكم البند (6) من المادة (94) من القانون المشار إليه .

(المادة الثانية)

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية .

صدر برئاسة الجمهورية فى 29 جمادى الأولى سنه 1425 هـ (الموافق 17 يولية سنه 2004م) .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم 220 لسنه 2004

بتحديد تبعية الجهاز المركزي لتنظيم والإدارة

(الجريدة الرسمية – العدد 29 مكرر في 17 يولية سنة 2004)

رئيس الجمهورية بعد الاطلاع على الدستور ؛

وعلى القانون رقم 118 لسنه 1964 بإنشاء الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ؛

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 ؛

وبناء على ما عرضه رئيس مجلس الوزراء ؛

قرر (المادة الأولى)

تكون تبعية الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لرئيس مجلس الوزراء .

(المادة الثانية)

يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار .

(المادة الثالثة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية

صدر برئاسة الجمهورية فى 26 جمادى الأولى سنه 1425 هـ

(الموافق 17 يولية سنه 2004 م) .

قانون رقم 86 لسنه 2004

يمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة

(الجريدة الرسمية – العدد 21 مكرر في 2004/5/22)

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الأتي نصه ، وقد أصدرناه ؛

(المادة الأولى)

يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة (10 %) من الأجر الأساسي لكل منهم فى 2004/6/30 أو فى تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزاءا من الأجر الأساسي للعامل ، ولا تخضع لأية ضرائب أو رسوم ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة .

(المادة الثانية)

يقصد بالعاملين بالدولة فى تطبيق أحكام هذا القانون العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة ، أو بوحدات الإدارة المحلية ، أو بالهيئات العامة ،

أو بالمؤسسات العامة ، أو بشركات القطاع العام ، أو بشركات قطاع الأعمال العام ، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو لوائح خاصة وذو المناصب العامة والرابط الثابت .

(المادة الثالثة)

لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المنصوص عليها فى هذا القانون وبين الزيادة التي تتقرر اعتبارا من أول يوليه سنه 2004 فى المعاش المستحق للعامل عن نفسه ، وذلك بمراعاة ما يأتى :-

إذا كان سن العامل أقل من الستين أستحق العلاوة الخاصة ، فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة فى المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما .

إذا كان سن العامل ستين سنه فاكثر فستحق الزيادة فى المعاش ، فإذا كانت الزيادة فى المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل فيها

(المادة الرابعة)

تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتبارا من أول يوليو سنه 2009 ولو تجاوزت بها العامل نهاية ربط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لوظيفته أو منصبة ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقا للأحكام المنظمة لها فى القوانين أو اللوائح ، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة .

ولا تخضع العلاوة المضمومة لأي ضرائب أو رسوم ، وبمراعاة إلا يسرى هذا الإعفاء على ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على ضم العلاوة الخاصة إلى الأجور الأساسية .

ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتبارا من أول يوليو سنه 2004 .

(المادة الخامسة)

لا تخضع للضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التي تتقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتبارا من أول يوليه سنه 2004 وبما لا يجوز (10 %) من الأجر الأساسي للعامل فى 30 /2004/6 .

(المادة السادسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا من أول يوليو سنه 2004 .

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صدر برئاسة الجمهورية فى غرة ربيع الأخر سنة 1425 هـ (الموافق 20 مايو سنه 2004 م) .

(القســـم السادس)

المستحــدث في صيــغ الدعـــاوى الإداريـــــة

صيغة دعوى حافز إثابة بنسبة 50% للعاملين

بمديريات التربية والتعليم

=========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- السيد / محافظ .... بصفته

2- السيد / وزير المالية . بصفته

3- السيد / وزير الدولة للتنمية الإدارية . بصفته

4- السيد / وزير التربية والتعليم . بصفته

5- السيد / وكيل أول وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

الطالب حاصل على ليسانس الحقوق عام .... ويعمل مدير الشئون القانونية بمدرية التربية والتعليم بمحافظة .... وقد دخل الخدمة بموجب القرار رقم 216 في 1958/2/12 وهو على درجة مدير عام .

وحيث أنه قد قرارا من رئيس من رئيس مجلس الوزراء رقم 4249 لسنة 1998 بشأن منح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة 25% من الأجر الأساسي الشهري وبين ما يتقاضونه فعلا من حوافز أقل وقد نصت المادة الأولى من هذا القرار على أن :

" يمنح العاملون بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية الذين يتقاضون حافزا مليا بنسبة تقبل عن 25% من الأجر الأساسي الشهري سواء تحت مسمى مكافأة عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو حوافز أو أية مكافآت تصرف لذات الإغراض ولو تم الخصم بها على نوع مكافآت أخرى بموازنة الوحدة .

وقد نصت المادة الثالثة من هذا القرار على أن :

" يصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القرار"

وقد صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 220 لسنة 1998 بشأن القواعد التنفيذية لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 4249 لسنة 1998 .

وعلى أثر ذلك صدر عدة قرارات لتنفيذ قرار رئيس مجلس الوزراء السابق ذكرها وآخر هذه القرارات القانون رقم 114 لسنة 2008/ متضمنا زيادة حافز الإثابة الى 75% بدلا من 25% وذلك بالنسبة للعاملين المدنيين بوحدات الإدارة المحلية .

وحيث أن وزير الدولة للتنمية الإدارة قد صدر الكتاب الدوري رقم 5 لسنة 2008 بإدخال العاملين بالمديريات التعليمية الإدارات التعليمية والمدارس في مدلول العاملين بوحدات الإدارة المحلية فإنهم يستحقون حافز الإثابة المقرر بالمادة الرابعة من القانون 114 لسنة 2008 وبالضوابط الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 51 لسنة 2008 " .

ولما كان الأمر كذلك فإن الطالب يستحق صرف حافز الإثابة الإضافي الشهري بنسبة 50% من أجره الأساسي اعتبارا من 2008/5/1 المقرر بالقانون 114 لسنة 2008 والصادر بشأنه قرار وزير التنمية الإدارية رقم 51 لسنة 2008 وقرار وزير المالية رقم 264 لسنة 2008 .

وحيث أن الطالب لم يحصل على حافز إثابة إلا بنسبة 25% وبالتالي فإنه يستحق الفرق المقدر بـ 50% اعتبارا من تاريخ استحقاقه . إلا أن الجهة الإدارية امتنعت عن ذلك الأمر الذي حدا به الى إقامة هذه الدعوى .

لــذلك

يلتمس الطالب من سيادتكم صدور الحكم بـ .

أولا : بقبول هذه الدعوى شكلا .

ثانياً : وفي الموضوع بأحقية الطالب في صرف حافز الإثابة الإضافي الشهري بنسبة 50% من أجره الأساسي اعتبارا من 2008/5/1 المقرر بالقانون رقم 114 لسنة 2008 والصادر بشأنه قرار وزير التنمية الإدارية رقم 51 لسنة 2008 وقرار وزير المالية رقم 264 لسنة 2008 مع ما يترتب على ذلك من آثار والزان الجهة المدعى عليها المصروفات والأتعاب .

ولأجل العلم .

وكيل الطالب

صيغة صرف مكافأة أنشطة تربوية بحد أدنى 22 جنيه

للمدارس الفكرية التابعة للتربية والتعليم

=========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / .... المقيمة بشارع .... وموطنها المختار مكتب الأستاذ .... المحامي بـ...........

ضـــد

1- السيد / وزير التربية والتعليم . بصفته

2- السيد / محافظ .... بصفته

3- السيد / وكيل أول وزارة التربية والتعليم بـ ....بصفته

4- السيد / وزير المالية . بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

الطالبة حاصلة على ليسانس اداب عام .... ودبلوم مهن في التربية عام ....

وعينت بتاريخ / / وتعمل مدرسة بمدرسة .... للمكفوفين بـ .... على الدرجة ..... .

ولما كان هناك قرارا صادرا من وزير التربية والتعليم تحت رقم 34 لسنة 1988 بصرف مكافأة الأنشطة التربوية بحد أدنى 22 جنيها شهريا من تاريخ التعيين. وقد تضمن هذا القرار صرف هذا البدل لمدرسي وأخصائي مدارس التربية الخاصة على اختلاف مراحلها ونوعياتها بمديريات التربية والتعليم بمختلف محافظات الجمهورية .

وحيث أن محافظة .... من ضمن هذه المحافظات الذي تقرر بها هذا البدل .

ولما كان الأمر كذلك إلا أن جهة الإدارة امتنعت عن صرف هذا البدل والمقرر بالقرار الوزاري سالف الذكر الأمر الذي حدا به لإقامة هذه الدعوى .

لــذلك تلتمس الطالبة تحديد أقرب جلسة لبحث هذا النزاع وإصدار توصية بأحقيتها في صرف مكافأة الأنشطة التربوية بقيمة 22 جنيها شهريا وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية منذ تعيينه بتلك الوظيفة وكل ما يترتب على ذلك من آثار مع إلزام الجهة المدعى عليها بالمصروفات وأتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من قيد الكفالة

وكيل الطالبة

صيغة صرف مكافأة الامتحانات المقررة سنويا

وقدرها 170 يوماً للعاملين بالتأمين الصحي

والمنتدبين انتداباً كاملاً بالتربية والتعليم

=========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / .... المقيمة بشارع .... وموطنها المختار مكتب الأستاذ .... المحامي بـ............

ضـــد

1- السيد / محافظ .... بصفته

2- السيد / وزير التربية والتعليم . بصفته

3- السيد / وكيل أول وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

4- السيد / وكيل وزارة الصحة بـ ..... بصفته

5- السيد / رئيس مجلس إدارة هيئة التأمين الصحي بـ .....   بصفته

6- السيد زير الصحة .   بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

المدعية من العاملين المعينين بالتأمين الصحي بناحية مركز ..... ومنتدبة انتدابا كاملا لمديرية التربية والتعليم كزائرة صحية اعتبارا من / / وحتى الآن بمدرسة .... التابعة لإدارة ...... وإنها تشرف إشرافا فعليا على جميع التلاميذ بالمدرسة المذكورة طوال العام الدراسي ومنها جميع أيام الامتحانات أيا كانت وتوقع حضورا وانصرافا بالمدرسة وقد صدر القرار الوزاري رقم 113 لسنة 1996 من السيد وزير التربية والتعليم .

ونصت المادة الأولى من هذا القرار على أنه :

" في الحالات التي تحتسب فيها المكافأة باليوم تكون المكافأة في كافة امتحانات النقل ولمن ينتدبون لامتحانات شهادة إتمام الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي وما في مستواها 5% من الراتب الأساسي بحد أدنى أربعة جنيهات في اليوم .

كما تنص المادة الرابعة من القرار المشار إليه على أنه :

يشترط لصرف مكافأة امتحانات النقل ما يأتي :

" 1- أن يكون العامل مقيدا على درجة مالية بموازنة ديوان عام الوزارة أو مديريات التربية والتعليم أو منتدبا ندبا كليا للعمل بأى منها أو من ذوي الخبرة المستعان بهم بمكافآت على اعتمادات الموازنة .

2- المشاركة الإيجابية في العمل طوال العام الدراسي .

3- ألا تقل مدة عمله عن ستة أشهر خلال الفترة من 9/1 حتى 6/30 ولو لم تكن متصلة

أما بالنسبة لمن لم يستكمل هذه المدة فتصرف له بنسبة المدة التي قضاها خلال هذه الفترة من العام الدراسي الذي تصرف عنه المكافأة .

كما تنص المادة السادسة من هذا القرار على أنه :

" على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار اعتبارا من العام الدراسي 1996/1995 ويلغى كل ما يخالف ذلك " .

ومفاد هذا أن المشرع قد أجاز للسلطة المختصة تقدير مكافآت تشجيعية للعامل الذي يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا تؤدي الى تحسين طرق العمل وهو ما أكدته الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بالفتوى رقم 745/3/86 جلسة 1989/1/18 المجموعة ص174 .

كما قرر السيد وزير التربية والتعليم بالقرار رقم 113 لسنة 1996 منح مكافأة امتحانات وقدرها 170 يوم للعاملين بالمدارس الرسمية بمراحلها المختلفة وبالمديريات والإدارات التعليمية وديوان عام الوزارة عن جميع أعمال الامتحانات النقل المختلفة وغيرها من أعمال طوال العام الدراسي تصرف كاملة عقب الانتهاء من امتحانات الدور الأول الذي يعقد في نهاية العام الدراسي إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة الرابعة من ذات القرار.

ولقد ذهبت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع رقم 330 بتاريخ 2000/6/17 ملف 1424/4/86 الى أحقية العامل المنتدب في صرف الملحقات التي ترتبط بأداء العمر بصفة فعلية من الجهة المنتدب إليها وكذلك الحوافز المادية والمعنوية والمكافآت التشجيعية والجهود غير العادية وذلك لأن هذه المستحقات ترتبط وجودا وعدما بضوابط منحها وقواعد استحقاقها وهذه الضوابط والقواعد تتعلق جميعا بأداء العامل بكيفية تميزه في أوقات العمل الرسمية وفي غيرها وأن الجهة المنتدب إليه العامل هى التي تضع تلك القواعد والضوابط للعاملين المنتدبين إليها وهى التي تتولى صرف هذه الحوافز والمكافآت والبدلات لهم متى توافرت في شأنهم شروط استحقاقها باعتبار أن هذه المكافآت نوع من التعويض عن جهود غير عادية يبذلها العاملون فهى رهينة بـادية هذه الأعمال فعلا وهو مالا يكون الا في الجهة المنتدبين إليها كل الوقت .

كما أنه يجب التفرقة بين الزائرات الصحيات المرافقات للأطباء التابعين للتأمين الصحي الخاضعين لأحكام القانون رقم 99 لسنة 1992 لأن هؤلاء ليسوا ممن ينطبق عليهم القرار رقم 113 لسنة 1996

إذ أن هؤلاء موجودات بالتأمين الصحي ولا يوقعون فيه حضورا وانصرافا بالمدارس ولا يحضرون أيام الامتحانات ولا يشروفون على التلاميذ طوال العام الدراسي إلا على فترات متفاوتة للتوقف على الحالات الصحية للتلاميذ واكتشاف الحالات المرضية المعدية بين التلاميذ بواسطة الأطباء المرافقون لهم وزيارتهم تكون في حدود مرة واحدة كل شهر وهم بالتالي ليسوا منتدبين الى التربية والتعليم ولا يتحقق بشأنهم القرار رقم 113 لسنة 1996.

هذه ونرفق مع أصل الصحيفة عند افتتاحها حافظة مستندات نحو كافة الأسانيد القانونية كما ترفق أمثلة على أحكام صادرة من محاكم على سبيل الاستئناس بها .

كما تقدم ما يدل على اللجوء الى لجان التوفيق بالطلب رقم .... لسنة .... لجنة رقم ....

لــذلك تلتمس الطالبة:

أولاً : قبول الدعوى شكلا كونها من الدعاوى الحقوقية التي لا ترتبط بالمواعيد.

ثانياً : وفي الموضوع : بأحقية المدعية في صرف مكافأة الامتحانات المقررة سنويا وقدرها 170 يوما كل عام

ولمدة خمس سنوات سابقة على رفع الدعوى على أن يكون الصرف لمكافأة الامتحانات وفقا للمقرر كل عام على حدة أسوة بالعاملين المنتدبين للتربية والتعليم .

وكيل الطالبة

صيغة دعوى ترشيح مدرسة رياض أطفال

=========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / .... المقيمة بشارع .... وموطنها المختار مكتب الأستاذ .... المحامي بـ...........

ضـــد

1- السيد / محافظ .... بصفته

الموضـــوع

المدعية حاصلة على بكالوريوس تربية شعبة طفولة من كلية التربية بـ .... عام .... بمجموع قدره .... درجة ، بما يعادل ....% ولما أعلنت وزارة التنمية الإدارية عن شغل عدد من الوظائف الشاغرة بالوحدات الإدارية في كل محافظة ضمن البرنامج القومي لتشغيل الشباب بالجهاز الإداري للدولة- وقد اشترط هذا الإعلان في المتقدم للوظائف المعلن عنها أن يكون من أبناء المحافظة المتقدم لها أو من المقيمين بها إقامة دائمة وبناء على ذلك فقد تقدمت المدعية بطلب للتعيين في وظيفة مدرس رياض أطفال

إلا أنها فوجئت بصدور قرار محافظ ..... رقم ...... لسنة .... بتعيين الأسماء الواردة بالكشوف المرفقة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 367 لسنة 2004 دون أن يشماها استنادا الى أنها حاصلة على مؤهلها المذكور بمجموع نسبته المئوية ..... وهى نسبة أقل من النسبة الحال عليها آخر المعينين من الحاصلين على ذات مؤلها وتخصصها وهى .... فقبلت هذه النتيجة وسلمت أمرها في موضوع تعينها لله القادر على تحقيقه وحده ودون سواه بعد أن تقدمت بأكثر من تظلم من تخطيها في هذا التعيين دون جدوى إلا أنها قد نما الى علمها مصادفة حيث أنها تقيم بإحدى القرى بالمحافظة أن بعض زملائها خريجي كلية التربية من أبناء المحافظة والذين لم يشملهم هذا التعيين مثلها قد تكشف لهم أن القرار رقم 480 لسنة 2004 قد تضمن تعيين عدد كبير من أبناء محافظة ..... ومحافظة .... يزيد عددهم عن خمسمائة خريج دونهم وذلك بالمخالفة الصارخة بشروط الإعلان عن شغل هذه الوظائف الأمر الذي تظلموا من للسيد محافظ ...... لتصويبه طبقا لشروط هذا الإعلان فلما ثبت ذلك لسيادته أصدر القرار رقم ..... لسنة ...... متضمنا إناطة مديرية التنظيم والإدارة بـ ...... مهمة تلقي وفحص طلبات وتظلمات خريجي كلية التربية بـ ...... بكافة أقسامها في السنوات المناظرة لزملائهم الذين وردت أسمائهم في كشوف المرشحين للتعيين الواردة من وزارة التنمية الإدارية وليسوا من أبناء محافظة ...... وبناء عليه صدر القرار رقم ...... لسنة ...... من السيد المحافظ بتعيين عدد ...... خريجا لم تكن المدعية منهم

رغم أنها حاصلة على نفس مؤهلهم وعلى درجات نجاح أعلى منهم- الأمر الذي بمجرد أن علمت به تظلمت منه إلا أن الجهة الإدارية لم تستجب لتصويب خطئها استنادا الى أن المدعية لم تقم بتقديم طلبا لمديرية التنظيم والإدارة لتعيينها بالقرار رقم ..... لسنة ..... ولما كانت المدعية أصلا لم تعلم بالقرار رقم ..... لسنة .... ولا القرار رقم ...... لسنة .... إلا حاليا ومصادفة وذلك عدم أخطارها بأيهما- كما وأن المدعية قد سبق لها أن تقدمت بطلب شغل الوظيفة المشار إليها عند الإعلان عنها ضمن البرنامج القومي لتشغيل الشباب بالجهاز الإداري للدولة ، ومن ثم فإنه بموجب هذا الطلب والذي كان تحت بصر ونظر الجهة الإدارية كان بوسعها أن تقوم بفحصه لمعرفة مدى أحقية المدعية في هذا التعيين الأخير دون ما حاجة الى اشتراط كلب جديد يقدم إليها- وطالما أن جميع شروط شغل هذه الوظيفة كانت متوافرة في حالة المدعية حيث أنها حاصلة على درجات نجاح نسبتها ..... في حين أن أكثر الذين تم تعينهم بالقرار بلم تتجاوز نسبة نجاح كل منهم ..... الأمر الذي كان يوجب على الجهة الإدارية شمول القرار رقم ..... لسنة ..... المطعون فيه تعيين المدعية إعمالا لأحكام المادة 18 من قانون العاملين المدنيين بالدولة – فإذا صدر القرار رقم .... بما يخالف ذلك كان مخالفا لأحكام القانون مما يتعين معه الحكم بإلغائه فيما يتضمنه من تخطى المدعية في التعيين لوظيفة مدرس رياض أطفال المعلن عنها .

ولما كان القرار المطعون فيه على النحو السابق عرض مشوب بالبطلان وأن الاستمرار في تنفيذه سوف يترتب عليه نتائج يتعذر على المدعية تداركها وهى حرمانها من شغل وظيفة توافرت جميع شروط شغلها في حالتها وشغلها بمن هو أقل منها في درجات النجاح وحرمانها من مرتبها عنها وتوابعه دون وجه حق الأمر الذي يتوافر به شرطى الجدية والاستعجال في طلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه لحين الفصل في الموضوع .

لــذلك

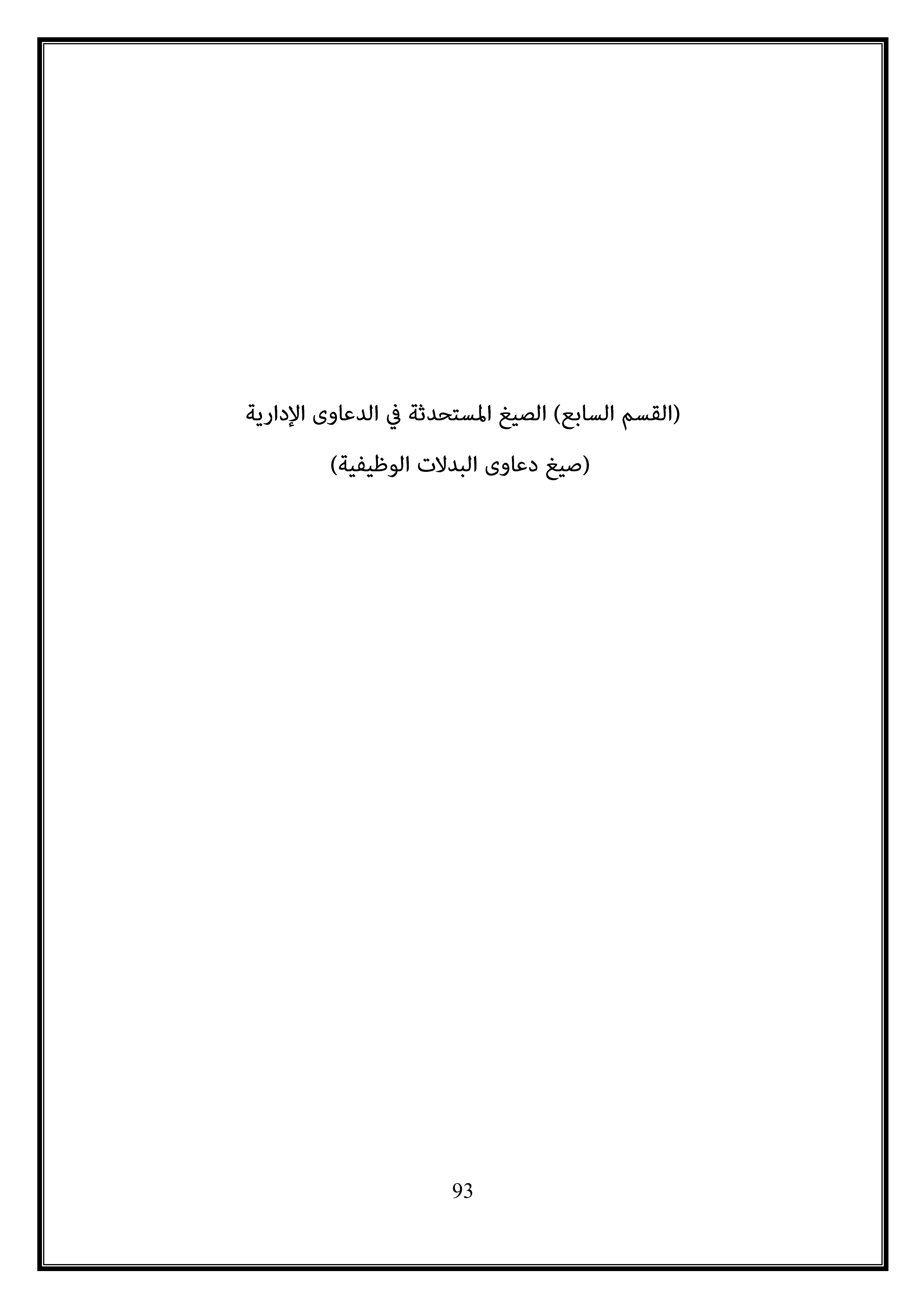
فإن المدعية تلتمس من عدالة المحكم الحكم :

أولاً : بقبول الدعوى شكلا .

ثانياً : وبصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعية في هذا التعيين وما يترتب على ذلك من آثار على أن يكون التنفيذ بموجب مسودة الحكم ودون إعلان .

ثالثاً : الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمن من تخطى المدعية في التعيين بالمسابقة المشار إليها وما يترتب على ذلك من آثار مع إلزام جهة الإدارة بالمصروفات .

وكيل الطالبة



(القسم السابع) الصيغ المستحدثة في الدعاوى الإدارية

(صيغ دعاوى البدلات الوظيفية)

صيغة دعوى بدل عدوى للمهندسين الزراعيين

=========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- وكيل وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

2- وزير التربية والتعليم بصفته

3- محافظ .... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

الطالب حاصل على بكالوريوس كفاية إنتاجية شعبة زراعية سنة .... ويعمل مدرس ثانوي تربية زراعية بمدرسة .... بالتربية والتعليم – محافظة .... اعتبارا من / /

وحيث أنه قد صدر قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى 2577 لسنة 1995 ، 1726 لسنة 1996 بأحقية المهندسين الزراعيين في صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وذلك بواقع 360 جنيه سنويا وبحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

ولما كان الطالب يعمل مدرس ثانوي تربية زراعية بالتربية والتعليم بمحافظة .... وأن المقاومة الكيماوية من طبيعة عمله المسندة إليه منذ استلامه للعمل بالتربية والتعليم وتعتبر من الأعمال التي تعرض الطالب لأخطار السموم نتيجة استخدام المبيدات في أعمال المقاومة .

ولما كان الأمر كذلك فقد طلب الطالب جهة عمله أكثر من مرة لصرف هذا البدل ولكن دون جدوى الأمر الذي حدا به إلى إقامة هذه الدعوى .

بناء عليه

يلتمس الطالب من سيادتكم بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة تحديد أقرب جلسة ودعوة كلا من المقدم ضدهم لسماعهم الحكم :

أولا : بقبول هذه الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بأحقية الطالب في صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة طبقا لقرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى 2577 لسنة 1995 ، 1726 لسنة 1996 وذلك منذ استحقاقه لهذا البدل مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المترتبة على استحقاقه هذا البدل مه إلزام جهة الإدارة المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

عن الطالب

(التعليــق)

تنص المادة 42 من القانون رقم 47 لسنة 1978 " يجوز لرئيس الجمهورية ومنح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن وذك بحد أقصى 100% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ، ويصرف هذا البدل لشاغلي الوظيفة المقرر لها وفي حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية – وتحدد فئة كل منها وفقا للقواعد التي تضمنها القرار الذي يصدره في هذا الشأن بمراعاة ما يلي :

بدلات تقتضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

بدل إقامة للعاملين في مناطق تتطلب ظروف الحياة منها تقرير هذا البدل إثناء إقامتهم في هذه المناطق – ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

بدلات وظيفة يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة – وذلك في حدود الاعتمادات المالية المتخصصة بالموازنة .

ولا يجوز أن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقا لما تقدم على 100% من الأجر الأساسي .

لفظ المهندسين الوارد بقرار وزير الصحة رقم 506 لسنة 1964 بمنح المهندسين الذين يعملون بمستشفيات الحميات لفظ عام – بغض النظر عن كونه من خريجي كليات الهندسة أو الزراعة أو المعاهد العليا أو غيرها ، طالما أن من حقه قانونا لقب مهندس زراعي .

أنه بمطالعة قرار وزير الصحة رقم 506 لسنة 1964 يبين أنه قرر منح بدل العدوى للمهندسين والملاحظين والعمال والفنيين وجميع الصناع والعمال بمختلف مهمهم بوحدات ومستعمرات الجذام ، وقضى بنص صريح بتطبيق مثل هذه الفئات بمستشفيات الصدر والحميات ، الأمر الذي يستفاد من أن المهندسين بمستشفيات الحميات يعتبرون من هذه الفئات المستحقة للبدل .

وغني عن البيان أن لفظ المهندسين ورد على وجه العموم والإطلاق بما لا سبيل معه إلى تخصيصه أو تقييده دون مخصص أو مقيد من النصوص فيستوي في هذا المجال أن يكون المهندس من خريجي كليات الهندسة أو الزراعة أو المعاهد العليا أو غيرها ، طالما أن من حقه قانونا لقب مهندس زراعي . (الطعن رقم 606 لسنة 40ق جلسة 1999/11/20)

الأحكـــام :

قرار رئيس الجمهورية رقم 1960/2255 بمنح بدل عدوى بالفئات الواردة به للوظائف التي يتعرض شاغلوها لخطرها – ترك تحديد هذه الوظائف إلى وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير المختص –

سلطة الوزير تقتصر على تعيين الوظيفة التي يتقرر لها البدل دون تحديد الجهة التي توجد بها هذه الوظيفة - المناط في استحقاق البدل هو التعرض في الوظيفة لخطر العدوى أيا كان موقعها - أثر ذلك - أن صدور القرار رقم 1964/506

متضمنا ذكر جامعتى القاهرة وعين شمس دون سائر الجامعات التي توجد بها كليات للطب ويتعرض العاملون بمستشفياتها لخطر العدوى يجعل القرار في هذا الشان غير مشروع . (الطعن رقم 121 لسنة 26ق جلسة 1981/6/14)

مناط استحقاق البدلات بصفة عامة حيث أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن مناط استحقاق البدلات بصفة عامة أن يكون العامل شاغلا للوظيفة المقرر لها هذا البدل بالإدارة المقررة قانونا ومباشرا لأعمال هذه الوظيفة (الطعن رقم 1367 لسنة 29ق جلسة 1998/12/13 ، الطعن رقم 2698 لسنة 37ق جلسة 1995/10/28)

صيغة أخرى لبدل عدوى المهندسين الزراعيين

========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري ، أو السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- السيد الدكتور / وزير الزراعة بصفته

2- السيد / محافظ .... بصفته

3- السيد المهندس / مدير مديرية الزراعة بمحافظة .... بصفته

ويعلنوا جميعا بـ ....

الموضــوع

الطالب يعمل بوظيفة مهندس زراعي بمحافظة .... وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1721 لسنة 1996 وقد نص في مادته الأولى على سريان أحكام قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى 1751 لسنة 1995 ، 2577 لسنة 1995 على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيميائيين وأخصائي التغذية .... ولما كان المدعى قد تقدم إلى الجهة الإدارية التي يعمل لديها بطلب صرف بدل العدوى المذكور إلا أن هذه الجهة رفضت .

وقد تقدم الطالب بعد ذلك إلى لجنة التوفيق في المنازعات التي أصدرت توصيتها بأحقية الطالب في صرف بدل العدوى إلا أن جهة الإدارة المدعى عليها لم تنفذ التوصية . الأمر الذي حدا بالطالب إلى إقامة هذه الدعوى ابتغاء الحكم له بصرف بدل العدوى المقرر له بمبلغ 360 جنيها سنويا وبحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

بناء عليه

يلتمس الطلب القضاء :

أولا : بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بأحقية الطالب في صرف بدل العدوى المقرر بواقع 360 جنيها سنويا وبحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة مع ما يترتب على ذلك من آثار مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات والأتعاب .

وكيل الطالب

(التعليــق)

في عام1995 صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2577لسنة 1995 بزيادة فئات بدل العدوى وفي عام 1996صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726لسنة 1996 بشأن سريان أحكام قراري رئيس مجلس الوزراء رقم 1751 لسنة 1995 ورقم 2577لسنة 1995 لي جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين و الكيمائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2577لسنة 1995وحتي الآن وبالرغم من صدور قرار الدكتور يوسف والي نائب رئيس الوزراء ووزير الزراعة واستصلاح الأراضي رقم 946 لسنة 1997لم يتم صرف بدل العدوى للمهندسين الزراعيين في الوقت الذي تم صرفه لجميع الفئات الأخرى فما حقيقة ذلك ؟! ولماذا لم يتم صرف بدل العدوى للمهندسين الزراعيين حتى الآن ؟ وماذا يقول المهندسون الزراعيين عن ذلك ؟ !

في البداية يقول محمد إبراهيم حسين .. مهندس زراعي : نحن المهندسين الزراعيين اكثر عرضة للإصابة بالعدوى والأمراض بسبب المبيدات وهذه طبيعة عملنا . كما أننا نعتبر الجنود المجهولين في العمل في القطاع الزراعي بأكمله ..وقد اصدر لنا الدكتور يوسف والي نائب رئيس الوزراء ووزير الزراعة .. قررا بصرف " بدل العدوى" , ولم نصرف نهائيا هذا البدل . لماذا ؟ لا نعلم .. أهو مجرد كلام فقط؟

وبشير عماد محمد مهندس زراعي بجمعية ناطوره : إلى أن المهندسين الزراعيين مظلومون في كل شئ! فهم الذي يحصلون علي جزاءات وعقوبات عند حدوث إصابات في المحاصيل ..غير أنهم أكثر عرضة من غيرهم للإصابة بالأمراض بسبب المبيدات وكلنا يعلم أن الأمراض التي تصيب الإنسان بسبب المبيدات منها " سرطان الجلد "و " التشققات " و " أمراض العيون " و"التهابات الرئة "و " الربو "وغيرها .. وإذا كان هذا هو ما يقوله المهندسون الزراعيين فما الإجراءات التي قامت بها مديريات الزراعة بالمحافظات لصرف بدل العدوى للمهندسين الزراعيين ؟ ! عند ذلك يجيب المهندس مصطفي أبو ريا وكيل وزارة الزراعة بالغربية .. في أغسطس1997 اصدر الدكتور يوسف والي نائب رئيس الوزراء ووزير الزراعة واستصلاح الأراضي القرار رقم 946 لسنة 1997بتطبيق أحكام قراري مجلس الوزراء رقمي 2577و 1726 لعامي 1995 , 1996 بصرف بدل العدوى جميع المهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء

و المعاملين بأحكام القانون رقم 47لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالفئات المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2577 لسنة 1995 علي العاملين بديوان عام وزارة الزراعة واستصلاح الأراضي ومديريات الزراعة بالمحافظات و الهيئات و الجهات التابعة للوزارة وذلك اعتبارا من 1997/7/1مع جواز الجمع بين هذا "البدل " وبين "بدل التفرغ " المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1664لسنة 1995 حيث أن لكل منهما شروطا ومجال تطبيق مع مراعاة الحظر الوارد بهذه القرارات و الحد الأقصى المنصوص عليه بالمادة 42بالقانون رقم 47 لسنة 1978وعلي أن يخصم بالأعباء المالية المترتبة علي صرف هذا البدل علي بند رقم (6) ورواتب وبدلات وموازنة كل جهة وإجراءات تعزيز هذا البند في حالة عدم سماح البند المخصص للصرف ومع كثرة إمكانيات مديرية الزراعة قامت المديرية المالية بالغربية بالرد علينا – وما زال الكلام علي (لسان المهندس مصطفي أبو ريا) بكتابها رقم 1069والذي تقول فيه إيماء إلي كتاب سيادتكم رقم 2816 في 1998/2/12 و المتضمن طلب إنشاء بند بدل عدوي للمهندسين الزراعيين نرجو الإحاطة بأنه انتهي رأي وزارة المالية إلي انتظار رد مجلس الدولة على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتحديد الوظائف التي تري لجنة بدل العدوى بوزارة الصحة تعرض شاغليها اخطر العدوى وتلك بكتابها رقم 271 في 1998/1/27 الموجه للسيد الدكتور وزير الصحة و السكان وفي ضوء ما انتهي إليه رأي الوزارة فإنه لا مجال لاتخاذ أي إجراء في الطلب المشار إليه .

فتـــوى مجلـــس الدولـــة :

ومن جهة أخري فقد صدرت فتوى مجلس الدولة في الملف رقم (1384/4/86) في 20يونيه 1998 بأحقية الزراعيين و الكيميائيين وأخصائي التغذية في بدل العدوى طبقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726 وذلك بعد أن تم عرضه علي الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع بجلستها المنعقدة في 17 يونيه 1998 فلاحظت أن تقرير بدل العدوى كان ينظمه أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم 2255 لسنة 1960بشأن تقرير بدل عدوي لجميع الطوائف المعرضة لخطرها والذي كانت تنص عليه المادة رقم 1 يمنح بدلا لعدوي للمعرضين لخطرها بسبب طبيعة أعمال وظائفهم ... وعلي أن تحدد الوظائف المعرضة لخطر العدوى ووحدات الأمراض بقرار وزير الصحة بالاتفاق مع الوزير المختص بعد موافقة وزارة الخزانة .

ويطالب المهندس سامي برج مدير مديرية الزراعة بشمال سيناء وعضو مجلس إدارة نقابة الزراعيين وزارة المالية بسرعة اتخاذ الإجراءات اللازمة لصرف بدل العدوى لجميع المهندسين الزراعيين وخاصة بعد أن صدرت فتوى مجلس الدولة والتي كانت وزارة المالية تعلق عليها عدم صرف بدل العدوى للمهندسين الزراعيين وأخيرا بالرغم من صدور فتوى مجلس الدولة بأحقية المهندسين الزراعيين في صرف بدل العدوى في 20 يونيه 1998

وحتى الآن لم تقم وزارة المالية بصرف هذا البدل وذلك بالرغم من تأكيد الدكتور محيي الدين وزير المالية في خطابه إلي الدكتور يوسف والي نائب رئيس الوزراء ووزير الزراعة واستصلاح الأراضي بأنه سيتم صرف بدل العدوى فور وصول رد مجلس الدولة علي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الأمر الذي يجعلنا نتساءل لماذا لم يتم الصرف حتى الآن .

وقــد قضــي بــأن :

من حيث أن المادة الأولي من قرار رئيس الجمهورية رقم 1660/2255 بشأن تقرير بدل عدوي لجميع الطوائف المعرضة لخطرها تقضي بأن يمنح بدل عدوي للمعرضين لخطرها بسبب طبيعة أعمال وظائفهم الفئات الآتية: - .... وتحدد لوظائف المعرضة لخطر العدوى ووحدات الأمراض بقرار من وزير الصحة التنفيذي بالاتفاق مع الوزير المختص بغد موافقة ديوان الموظفين وزارة الخزانة ونفاذا لمقتضى ذلك القرار صدرت عده قرارات عن وير الصحة بتحديد طوائف العاملين المستحقين لذلك البدال من بينها القرارات أرقام 1963/508 , 1963/727, 1964/506 , 1965/73 .

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2577 /1195 ينص في المادة (1) منه علي أن تكون فئة بدل للعدوى (بدل ظروف ومخاطر الوظيفة) للمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي للتغذية العاملين بوزارة الصحة والجهات التابعة لها المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة انتشار إليه بواقع 360 جنيها سنويا

وبحد أقصى 40 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة وأخصائي التغذية العاملين بوزارة الصحة و الجهات التابعة لها المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بواقع 360 جنيها وبحد أقصي 40 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

ونصت المادة الثانية منه علي أن تكون فئة بدل العدوى لباقي الطوائف الواردة بقرار رئيس الجمهورية رقم 2255 لسنة 1996 المشار إليه من العاملين بوزارة الصحة و الجهات التابعة لها الذين لم تشملهم قرارات رفع سابقة من غير الطوائف المشار إليها في المادة الأولى من هذا القرار كالآتي : 180 جنيها سنويا لشاغلي وظائف الدرجة الثالثة وما يعلوها 120 جنيها سنويا لشاغلي وظائف الدرجة الرابعة , 96جنيها سنويا لشاغلي الوظائف أقل من الدرجة الرابعة وذلك بحد أقصي 40 % من بداية الأجر المقرر الوظيفة

كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726لسنة 1996 مقررا في مادته الأولى بأن " تسرى أحكام قراري رئيس مجلس الوزراء رقمي 1995/1751 , 2577 / 1995 المشار إليهما علي جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين و الكيمائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 577 لسنة 1995العاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

ونصت المادة الثانية منه علي أن ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره وقد نشر هذا القرار في 1996/7/3 .

ومن حيث أنه يستفاد من جماع ما تقدم أن المشرع قد وسد المهندسين الزراعيين و الكيمائيين وأخصائي تغذية العاملين وزارة الصحة و الجهات التابعة لها مكنه تقاضي بدل العدوى وفقا للشروط والأوضاع و النسب الموضحة بالقرارات آنفة البيان ثم بسط هذا الحك علي جميع المهندسين الزراعيين وأخصائي التغذية وكذا الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم 1995/2577بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة في هذا المعني فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم 802 , ملف رقم 1384/4/86 جلسة 1990/6/17.

ومن حيث أنه متي كان المدعي حاصل علي بكالوريوس زراعة عام 1995 ومعدل لدي لمديرية الزراعة بالبحيرة بوظيفة مهندس زراعي وحاصل علي لقب مهندس اعتبارا من 1995/7/12 ومن ثم يعتبر المهندسين الزراعيين في ضوء أحكام قانون نقابة المهن الزراعية رقم 31 لسنة 31 لسنة 1961.

وبالتالي فهو يستحق بدل للعدوى طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء آنف الذكر بواقع 360 جنيها سنويا علي أن يتم الصرف اعتبارا من 96/7/4 تاريخ صدور القرار المشار إليه وبحد أقصي 40 % من بداية اجر الوظيفة التي يشغلها . (الدعوى رقم 1030 لسنة 48 ق جلسة 2003/11/19 المحكمة الإدارية بالإسكندرية)

و قضـــى أيضـــا بـــأن : ومن حيث أن المدعي يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وبأحقية في تقاضي بدل العدوى بدل ظروف ومخاطر الوظيفة) بالفئات المحددة بقراري رئيس مجلس الوزراء رقمي 2577لسنة 1995 و 1726 لسنة 1996 اعتبارا من تاريخ استحقاق هذا البدل مع ما يترتب علي ذلك من آثار وفروق مالية وإلزام الجهة الإدارية المصروفات ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى , فإن المادة الأولي من قرار رئيس الجمهورية رقم 2155 لسنة 1960 قد نصت علي أن يمنح بدل عدوى للمعرضين للخطر بسبب طبيعة أعمال وظائفهم بالفئات الآتية .... وتحدد الوظائف المعرضة لخطر العدوى ووحدات الأمراض بقرار من وزير الصحة بالإنفاق مع الوزير المختص بعد موافقة ديوان الموظفين ووزارة الخزانة)

كما تنص المادة الأولي رئيس مجلس الوزراء رقم 2577 لسنة 1995 بشأن زيادة فئات بدل العدوى لبعض العاملين بوزارة الصحة و الجهات التابعة لها لما علي أنه (فئة بدل العدوى (بدل ظروف ومخاطر الوظيفة)للمهندسين الزراعيين والكيمائيين وأخصائي التغذية العاملين بوزارة الصحة و الجهات التابعة لها المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بواقع 360 جنيها سنويا بحد أقص 40 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة) .

وتنص المادة الثانية من ذات القرار علي أن (تكون فئة بدل العدوى لباقي الوظائف الواردة بقرار رئيس الجمهورية رقم 2255 لسنة 1960 المشار إليه من العاملين وزارة الصحة و الجهات التابعة لها الذين لم نشغلهم قرارات رفع سابقة من غير الوظائف المشار إليها في المادة الأولي من هذا القرار كالآتي 180 جنيها سنويا لشاغلي وظائف الدرجة الثالثة وما يعلوها 120 جنيها سنويا لشاغلي وظائف الدرجة الثالثة وما يعلوها , 160 جنيها سنويا لشاغلي وظائف الدرجة الرابعة 96 جنيها سنويا لشاغلي الوظائف أقل من الدرجة الرابعة وذلك فإنه بحد أقصى 40 % من بداية الأجر المقرر للوظيفة ومن جهة أخري فقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726لسنة 1996 , ونص في مادته الأولى علي أن تسرى أحكام قراري رئيس مجلس الوزراء رقمي 1751لسنة 1995 , 2577 لسنة 1995 المشار إليهما علي جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين و الكيمائيين وأخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2577 لسنة 1995 المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ......

وقضت المادة الثانية من ذات القرار بأن " ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره " ، وقد نشر هذا القرار بتاريخ 1996/7/3 .

ومن حيث أن مفادا تقدم استحقاق جميع الصيادلة و المهندس الزراعيين والكيمائيين وإحصائي التغذية الخاضعين الأحكام القانون 47لسنة 1978

بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة و المعرضين لخطر العدوى بسبب طبيعة أعال وظائفهم لبدل العدوى بدل ظروف ومخاطر الوظيفة بواقع 160 جنيها سنويا وبحد أقصي 40 % من بداية الأجر المقرر الوظيفة التي يشغلونها واستحقاق غير هؤلاء لهذا البدل بالفئات الآتية :

180 جنيها سنويا لشاغلي الدرجة الثالثة وما يعلوها .

120 جنيها لشاغلي وظائف الدرجة الرابعة .

96 جنيها سنويا لشاغلي الوظائف أقل من الدرجة الرابعة وذلك كله بحد أقصي 40 % من بداية الأجر المقرر الوظيفة التي يشغلها العامل وذلك اعتبارا من 4 /1996/7 تاريخ العل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726 لسنة 1996 سالف البيان .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المدعي حاصل علي دبلوم زراعة عام 1983 وعين بتاريخ 90/3/14 ويعمل بوظيفة مدرس بمدرسة مصطفى كامل بدمنهور بالدرجة الثالثة وحاصل علي لقب مهندس زراعي اعتبارا من 1997/12/27 ويتقاضى بدل تفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين ومن ثم فإنه يستحق بدل العدوى بواقع 360 جنيها سنويا وبحد أقصى 40 % من بداية الأجر المقرر للدرجة الثالثة التي يشغلها وصرف الفروق المالية اعتبارا من 1997/12/27 تاريخ حصوله علي لقب مهندس زراعي . (الدعوى رقم 2619 لسنة 46 ق جلسة 2000/7/16 المحكمة الإدارية بالإسكندرية)

المقصــود بلفــظ مهنــدس :

لفظ المهندسين الوارد بقرار وزير الصحة رقم 506 لسنة 1964بمنح المهندسين الذين يعملون بمستشفيات الحميات لفظ عام – بغض النظر عن كونه من خريجي كليات الهندسة أو الزراعة أو المعاهد العليا أو غيرها , طالما أن من حقه قانونا لقب مهندس زراعي .

وقــد قضــى بــأن : أنه بمطالعة قرار الصحة رقم 506 لسنة 1964يبين انه قرر منح بدل العدوى للمهندسين و الملاحظين و العمال و الفنيين وجميع الصناع و العمال بمختلف مهمهم بوحدات ومستعمرات الجذام , وقضى بنص صريح بتطبيق مثل هذه الفئات بمستشفيات الصدر والحميات , الأمر الذي يستفاد من أن المهندسين بمستشفيات الحميات يعتبرون من هذه الفئات المستحقة للبدل وغني عن البيان أن لفظ المهندسين ورد علي وجه العموم والإطلاق بما لا سبيل معه غلي تخصيصه أو تقييده دون مخصص أو مقيد من النصوص فيستوي في هذا المجال أن يكون المهندس من خريجي كليات الهندسة أو الزراعة أو المعاهد العليا أو غيرها , طالما أن من حقه قانونا لقب مهندس زراعي (الطعن رقم 606 لسنة 40 ق جلسة 1999/11/20)

صيغة أخرى لبدل عدوى للمهندسين الزراعيين

===========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- وكيل وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

2- وزير التربية والتعليم بصفته

3- محافظ .... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضـــوع

الطالبة حاصلة على بكالوريوس الزراعة سنة .... وتعمل مدرسة ثانوي بمدرسة .... بالتربية والتعليم محافظة .... اعتبارا من / /

وحيث أنه قد صدر قرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى 2577 لسنة 1995 ، 1726 لسنة 1996 بأحقية المهندسين الزراعيين في صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وذلك بواقع 360 جنيه سنويا وبحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة .

ولما كانت الطالبة تعمل مدرسة بالتربية والتعليم بمحافظة ....
وأن المقاومة الكيماوية من طبيعة عملها المسندة إليها منذ استلامها للعمل بالتربية والتعليم وتعتبر من الأعمال التي تعرض الطالب لأخطار السموم نتيجة استخدام المبيدات في أعمال المقاومة .

ولما كان الأمر كذلك فقد طالبت الطالبة جهة عملها أكثر من مرة لصرف هذا البدل ولكن دون جدوى الأمر الذي حدا بها إلى إقامة هذه الدعوى .

بناء عليه

تلتمس الطالبة من سيادتكم بعد اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة تحديد أقرب جلسة ودعوة كلا من المقدم ضدهم لسماعهم الحكم :

أولا : بقبول هذه الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بأحقية الطالبة في صرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة طبقا لقرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى 2577 لسنة 1995 ، 1726 لسنة 1996 وذلك منذ استحقاقها لهذا البدل مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المترتبة على استحقاقها هذا البدل مه إلزام جهة الإدارة المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

عن الطالبة

صيغة دعوى بدل عدوى للعاملين بالمستشفيات

ووزارة الصحة

=======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري أو السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / الدكتور .... المقيم .... ومحله المختار مكتب الأستاذ .... المحامي الكائن مكتبه بشارع ....

ضــد

السيد الدكتور / وزير الصحة بصفته ، ويعلن بهيئة قضايا الدولة بـ ....

السيد الدكتور / رئيس مجلس إدارة مستشفى .... بصفته ويعلن بمقر المستشفى بشارع ....

الموضــوع

الطالب يعمل بوظيفة .... بقسم ....بمستشفى .... وحيث أن الطالب معرض لخطر العدوى . الأمر الذي يحق معه بطلب صرف بدل عدوى وذلك طبقا للقرار الجمهوري رقم 2255 لسنة 1960 والقرارات الوزارية أرقام 508 ، 727 لسنة 1963 ، 506 لسنة 1964 ، 737 لسنة 1965 .

وحيث أن الطالب قد تقدم بطلب الصرف إلى الجهة الإدارية ولكنها رفضت طلبه وقبل رفع الدعوى تقدم الطالب إلى لجنة التوفيق في المنازعات الإدارية التي أصدرت توصيتها بأحقية الطالب في صرف بدل العدوى إلا أن الجهة الإدارية رفضت العمل بالتوصية لذلك فإن الطالب يحق له صرف بدل عدوى اعتبارا من تاريخ / / حتى الآن .

بناء عليه

يلتمس الطالب بعد تحديد أقرب جلسة القضاء بـ

أولا : بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بصرف بدل العدوى حسب القرارات الجمهورية المذكورة وذلك اعتبارا من تاريخ تعيين الطالب في / / مع ما يترتب على ذلك من آثار مع المصروفات وأتعاب المحاماة .

وكيل الطالب

(التعليــق)

رئيس مجلس الوزراء أصدر بموجب السلطة التي خولته إياها المادة 42 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 قراره الرقيم 1751 لسنة 1995 وقرر فيه أن يكون بدل العدوى المقرر للصيادلة العاملين بوزارة الصحة والهيئات التابعة لها بواقع 360 جنيها سنويا بحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة . كما أصدر قراره الرقيم 2577 لسنة 1995 بزيادة بدل العدوى لبعض الطوائف الأخرى من العاملين بوزارة الصحة والجهات التابعة لها على النحو الذي تضمنه هذا القرار ، ثم أعقب ذلك بإصدار قراره الرقيم 1726 لسنة 1996 الذي بسط بموجبه تطبيق أحكام قراريه السابقين على جميع الصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيميائيين ، أخصائي التغذية وكذلك الطوائف الأخرى المنصوص عليها في المادة الثانية من القرار رقم 2577 لسنة 1975 سالف الذكر المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ومن ثم أضحى من المقطوع به أحقية جميع الصيادلة المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين المشار إليه في هذا البدل طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726 لسنة 1996 آنف البيان – لا ريب في أن الصيادلة العاملين بالإدارة الطبية بالجامعة هم من المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة باعتباره القانون الذي يحكم الغالب من شئونهم الوظيفية ، ولا ينفي عنهم هذا الوصف ما قد يكون من تنظيم بعض شئونهم الوظيفية بموجب قانون تنظيم الجامعات أو اللوائح الجامعية فمن ثم يستحق هؤلاء الصيادلة بدل العدوى طبقا لأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1726 لسنة 1996 المشار إليه. (فتوى رقم 872 بتاريخ 1997/8/10 ملف رقم 1344/4/86)

الأحكـــام :

منح شاغلي الوظائف التي أوردها وزير الصحة في قراراته الصادرة تنفيذا لقرار رئيس الجمهورية رقم 1960/2255 بدل العدوى وكذلك الوظائف المناظرة لها دون اعتداد بتحديد الأماكن التي أوردتها تلك القرارات طالما أن طبيعة هذه الوظائف واحدة أيا كان مكانها وعدم ذكرها يصم القرار بفردية غير جامعة ، يجيز لكل ذي شأن أن يطلب إلغاء ما شاب هذا التحديد الفردي من إغفال لحقه وأن يطلب أداء هذا الحق ويدرأ منعه عن طريق الدفع بعدم الاعتداد بتلك الفردية الشائعة . (الطعن رقم 1700 لسنة 35ق ع جلسة 1996/3/7)

بدل عدوى للأطباء البيطريين :

منح بدل العدوى يكون بواقع 360 جنيها سنويا أو 40% من بداية الأجر المقرر أيهما أقل وذلك تأسيسا على أن المشرع في المادة 42 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 أجاز لرئيس مجلس الوزراء بقرار نه بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح بدلات معينة وتحدد فئة كل من هذه البدلات وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدر بمنحها وبمراعاة ما نص عليه المشرع في هذه المادة والتي استوجبت – بالنسبة للبدلات التي تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة – ألا يزيد ما يتقرر منحه منها على 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ، وبناء على ذلك فقد أصدر رئيس مجلس الوزراء قراره رقم 235 لسنة 1993 ،

والذي قضت مادته الأولى بأن تكون فئة بدل العدوى (بدل ظروف ومخاطر الوظيفة) للأطباء البيطريين المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بواقع 360 جنيها سنويا وبحد أقصى 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ، وقد صدر هذا القرار على سند مما تقضي به المادة 42 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه فكان من مقتضى ذلك أن تأتي نصوصه ملتزمة بما ورد بتلك المادة من شروط وأوضاع من بينها أن يكون الحد الأقصى للبدلات التي تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة 40% من بداية الأجر المقرر لها وكان لزاما أن يأتي تفسير هذه النصوص واستخلاص ما قررته في ذلك ما نص عليه المشرع في هذه المادة وفي إطار أحكامها دون تجاوز أو افتئات على هذه الأحكام وإلا وقع هذا القرار في حومة المخالفة وعدم المشروعية ، ومن ثم فإن القرار المشار إليه وقد قضى بأن فئة بدل العدوى للأطباء البيطريين المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه بواقع 360 جنيها سنويا وبحد أقصى 40% فإن مؤدى ذلك وفي ضوء ما سلف بيانه أن يكون منح هذا البدل بواقع 360 جنيها سنويا أو 40% من بداية الأجر المقرر للوظيفة أيهما أقل . (فتوى 92 بتاريخ 2002/2/2 ملف رقم 1449/4/86)

بدل عدوى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المدرسين المساعدين والمعيدين العاملين بأقسام الباثولوجيا والبكتربولوجى والطب الشرعي والطفيليات والباثولوجيا الإكلينيكية :

استعراض إفتاءها السابق بجلستها المنعقدة في 18 من مايو سنة 1994 والذي خلصت فيها إلى عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب وطب الأسنان والطب البيطري بجامعة القاهرة في استئداء بدل العدوى بالفئات المقررة بقرارى رئيس مجلس الوزراء رقمى 1624 لسنة 1992 ، 235 لسنة 1993 ، واستعراض الجمعية العمومية إفتاءها السابق الصادر بجلستها المنعقدة في 5 من أبريل سنة 1995 والذي خلصت فيه إلى عدم أحقية الأطباء أعضاء هيئة التدريس بكليات الطب بجامعة الزقازيق في استئداء بدل العدوى تأكيدا لإفتائها السابق – استظهار الجمعية العمومية أن مناط استفادة الأطباء البشريين وأطباء الأسنان بالزيادة التي أجريت على فئات بدل العدوى بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1624 لسنة 1992 أن يكون هؤلاء الأطباء من المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 – البين من مطالعة ديباجة قرار رئيس الجمهورية رقم 2255 لسنة 1960 بشأن تقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها أنه أشار إلى المادة 45 من القانون رقم 210 لسنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة ثم صدر القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتضمنت المادة 42 منه ما يكفل أن تكون الأخطار الخاصة بالبدلات متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقريرها بالتالي قائما على أسس موضوعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعة العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبررها الموضوعي وهى بدل ظروف الوظيفة أو مخاطرها وهذه يمكن تحديدها بوضوح على أسس موضوعية بحتة وكذلك البدلات الوظيفية التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها

وبناء على المادة 425 سابق الإشارة إليها صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1624 لسنة 1992 بإعادة تنظيم بدل العدوى تحت اسم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وقصرها على الأطباء المعاملين بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة مما ينطوي على إلغاء ضمني لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم 2255 لسنة 1960 فيما تضمنه من أحكام مغايرة لهذا القرار – الحاصل أن المادة 56 مكررا من القانون رقم 103 لسنة 1961 بشأن إعادة تنظيم الأزهر والمضافة بالقانون رقم 128 لسنة 1964 قضت بأن يعامل أعضاء هيئة التدريس والمعيدون بجامعة الأزهر من حيث المرتبات والرواتب الإضافية معاملة نظرائهم في جامعات جمهورية مصر العربية . كما تنص المادة 195 من القرار بقانون رقم 49 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات بأن تحدد مرتبات رئيس الجامعة ونوابه وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وفقا للجدول المرافق لهذا القانون – لما كان الأطباء من أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين العاملين بأقسام الباثولوجيا والبكتريولوجي والطب الشرعي والطفيليات والباثولوجيا الإكلينيكية بكليات الطب جامعة الأزهر ليسوا من المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 وإنما يخضعون في تحديد مرتباتهم وبدلاتهم لأحكام قانون تنظيم الجامعات ، ومن ثم لا يتوافر مناط أحقيتهم في بدل العدوى تأكيدا لما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية في هذا الشأن والذي لم يطرأ من الموجبات

ما يقتضي العدول عنه ولا يغير من ذل صدور حكم من محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم 6222 لسنة 49ق والذي حمل تفسيرا مغايرا لما انتهت إليه الجمعية العمومية في هذه المسألة القانونية إذ أن حجيته نسبية قاصرة على أطراف الخصومة التي فصل فيها وأن أعضاء هيئة التدريس ولمدرسين المساعدين والمعيدين يجمعهم في ابتعادهم عن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وخضوعهم لأحكام قانونية خاصة يجمعهم في ذلك أن شملهم جميعا جدول تنظيم المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات - مؤدى ذلك - عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين العاملين بأقسام الباثولوجيا والبكتريولوجي والطب الشرعي والطفيليات والباثولوجيا الإكلينيكية بجامعة الأزهر في بدل العدوى وذلك تأكيدا لإفتائها السابق .

الفتــاوى :

استظهار الجمعية العمومية وحسبما جرى عليه إفتاؤها أن البين من مطالعة ديباجة قرار رئيس الجمهورية رقم 2255 لسنة 1960 بشأن تقرير بدل العدوى لجميع الطوائف المعرضة لخطرها أنه أشار إلى المادة 45 من القانون رقم 210 لسنة 1951 بشأن نظام موظفي الدولة ثم صدر القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتضمنت المادة 42 منه ما يكفل أن تكون الأخطار الخاصة بالبدلات متفقة مع نظام ترتيب الوظائف مما يجعل تقريرها قائما على أسس موضوعية لا شخصية فألغت بدلات طبيعة العمل وأحلت محلها نوعين من البدلات التي لها مبررها الموضوعي

وهى بدل ظروف الوظيفة أو مخاطرها وهذه يمكن تجديدها بوضوح على أسس موضوعية بحتة وكذلك البدلات التي يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها ، وبناء على المادة 42 سابق الإشارة إليها صدرت قرارات رئيس مجلس الوزراء أرقام 1624 لسنة 1992 ، 235 لسنة 1993 ، 1751 لسنة 1995 ، 2577 لسنة 1995 ، 1726 لسنة 1996 بإعادة تنظيم بدل العدوى تحت اسم بدل ظروف ومخاطر الوظيفة مما ينطوي على إلغاء لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم 2255 لسنة 1960 فيما تضمنته من أحكام مغايرة لهذه القرارات ، وجعلت هذه القرارات مناط منح هذا البدل بالفئات الواردة بها للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والأطباء البيطريين والصيادلة والمهندسين الزراعيين والكيميائيين وأخصائي التغذية والطوائف الأخرى الواردة بقرار رئيس الجمهورية المشار إليه من العاملين بوزارة الصحة والجهات التابعة لها أن يكونوا من المعاملين بأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ومن ثم فلا يمتد بحال تطبيق أحكام هذه القرارات إلى المعاملين بنظم خاصة للعاملين – الحاصل أن المادة 195 من القرار رقم 49 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات تنص على أن " تحدد مرتبات رئيس الجامعة ونواب وأمين المجلس الأعلى للجامعات وأعضاء هيئة التدريس وبدلاتهم ومعاشاتهم ومرتبات المدرسين المساعدين والمعيدين وبدلاتهم وفقا للجدول المرافق لهذا القانون " – لما كان الأطباء من أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين العاملين بالكليات والمعاهد التابعة لجامعة القاهرة ليسوا من المعاملين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978

وإنما يخضعون في تحديد مرتباتهم وبدلاتهم لأحكام قانون تنظيم الجامعات ومن ثم لا يتوافر مناط أحقيتهم في بدل العدوى تأكيدا لما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية في هذا الشأن والذي لم يطرأ من الموجبات ما يقتضي العدول عنه ولا يغير من ذلك صدور بعض الأحكام القضائية والتي حملت تفسيرا مغايرا لما انتهت إليه الجمعية العمومية في هذه المسألة القانونية إذ أن حجيتها نسبية قاصرة على أطراف الخصومة التي فصلت فيها وأن أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين يجمعهم في ابتعادهم عن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وخضوعهم لأحكام قانونية خاصة يجمعهم في ذلك أن شملهم جميعا جدول تنظيم المرتبات الملحق بقانون تنظيم الجامعات – مؤدى ذلك – عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين بالكليات والمعاهد التابعة لجامعة القاهرة في بدل العدوى وذلك تأكيدا لإفتائها السابق . (فتوى رقم 86 بتاريخ 1998/1/27 ملف رقم 1378/4/86)

صيغــة بــدل تفــرغ للأطبــاء

=======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم الدكتورة / .... والمقيمة .... وموطنها المختار مكتب الأستاذ / .... المحامى بـ ....

ضــد

1- السيد / وزير الصحة بصفته

2- السيد / محافظ .... بصفته

3- السيد / وكيل وزارة الصحة ومدير مديرية الشئون الصحية بـ .... بصفته

الموضــوع

الطالبة حاصلة على بكالوريوس الطب والجراحة وتم تعيينها في / / وتشغل وظيفة ....

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2911 لسنة 1981 بتاريخ 1981/6/1 بشأن قواعد منح بدل وظيفي للأطباء البشريين وأطباء الأسنان الخاضعين للقانون 47 لسنة 1978 بوحدات الجهاز الإداري للدولة ولهيئات العامة كما صدر قرار وزير الصحة رقم 385 لسنة 1982 بتحديد الوظائف التي تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة بوزارة الصحة ومديريات الشئون الصحية والتي تستحق البدل الوظيفي . وقد قضى قرار نائب رئيس مجلس الوزراء المشار إليه بمنح البدل الوظيفي للأطباء البشريين والأسنان من مستوى الدرجة .

كما قضى قرار وزير الصحة بتحديد الوظائف التي تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة بديوان عام وزارة الصحة ومديريات الشئون الصحية والمناطق الطبية تطبيقا لأحكام قرار نائب رئيس مجلس الوزراء المشار إليه بشأن البدل الوظيفي للأطباء البشريين وأطباء الأسنان في البند الثالث مجموعة (أ) .

أخصائي وثاني وثالث بالحجر الصحي ومستعمرات الجذام والمكلفون بالإشراف في مجال الصحية المدرسية ورعاية الأمومة والطفولة.

ولما كانت الطالبة تشغل وظيفة طبية وقائية ثان بالصحة المدرسية أول المحلة فإنها تكون من المنصوص عليهم في البند (أ) من قرار وزير الصحة المشار إليه وتستحق بالتالي البدل الوظيفي المقرر لها .

وحيث أن الجهة الإدارية كانت تقوم بصرف البدل الوظيفي للطالبة من تاريخ تعيينها حتى ..... سنة .... غير أنها فوجئت بوقف صرف البدل اعتبارا من / / حتى الآن دون سند من الواقع والقانون .

في حين توجد بعض الزميلات بنفس الدرجة وطبيعة العمل مازلن يقمن بصرف هذا البدل بالإضافة إلى أنها لم تزاول المهنة .

وباعتبار أن الطالبة قد توافر في شأنها شروط استحقاق البدل الوظيفي على النحو المشار إليه وقد قامت بمطالبة الجهة الإدارية باستمرار صرف البدل ولكن دون جدوى مما يحق لها بهذه الأسباب وللأسباب الأخرى التي ستبدي في جلسات المرافعة إقامة الدعوى الماثلة بغية الحكم لها بصرف البدل الوظيفي المقرر لشاغلي الدرجة اعتبارا من تاريخ وقف صرفه إليها وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية .

لــذلك

تلتمس الطالبة تحديد أقرب جلسة ليسمع المعلن إليهم الحكم :

أولا : بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بأحقية الطالبة في صرف البدل الوظيفي المقرر للأطباء البشريين وأطباء الأسنان اعتبارا من تاريخ وقف صرفه إليها ... وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية .

ثالثا : إلزام المعلن إليهم المصروفات والأتعاب .

عن الطالبة

(التعليـــق)

قرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم 2911 لسنة 1981 بشأن قواعد منح بدل وظيفي للأطباء البشريين وأطباء الأسنان الخاضعين للقانون رقم 47 لسنة 1978 ، بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة - قرار وزير الصحة رقم 385 لسنة 1982 بشأن تحديد الوظائف التي تستلزم منح شاغليها من مزاولة المهنة بوزارة الصحة ومديريات الشئون الصحية والتي تستحق البدل الوظيفي - شروط استحقاق هذا البدل . (الطعن رقم 3321 لسنة 42ق جلسة 1999/6/5)

بدل تفرغ للأطباء البيطريين :

أفاد نص قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 174 لسنة 1976 وقرار وزير الزراعة رقم 6150 لسنة 1976 جرى على أن يصرف بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين أنه تقرر بأداته القانونية السليمة واستقام على صحيح سنده القانوني مستكملا سائر أركانه ومقوماته بتوافر الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذه اعتبارا من 1977/4/1 وبهذا يكون قد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ ولا يحول دون تنفيذه وترتيب آثاره أية توجهات أيا كان مصدرها مادام لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره

وأن مناط استحقاق هذا البدل وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما أن يكون الطالب طبيبا بيطريا مقيدا عضوا بنقابة الأطباء البيطريين ويشغل إحدى الوظائف الواردة بقرار وزير الزراعة بادي الذكر على سبيل الحصر – قرار التعيين دون أن تستعمل هذه السلطة التقديرية فإنها تستنفذ حقها في هذا الشأن ويستقر الأمر على مقتضى ذلك ويكون سبيل العامل أن كان ثمة إساءة لاستعمال سلطتها وخطر لحقه دون مبرر أن يسلك طريق الطعن على قرار تعيينه خلال الميعاد القانوني المقرر لدعوى الإلغاء . (الطعون أرقام 1205 لسنة 37ق جلسة 1996/3/2 ، 1133 لسنة 42ق جلسة 1997/5/10 ، 2981 لسنة 35ق جلسة 1997/9/30 ، 816 لسنة 36ق جلسة 1997/9/29)

الأحكـــام :

المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 174 لسنة 1976 ، والقرار رقم 6150 لسنة 1976 بتحديد الوظائف التي يستحق شاغلوها بدل التفرغ الزراعيين ، والمادة 12 من قرار رئيس الجمهورية رقم 90 لسنة 1990 في شأن تنظيم مركز بحوث الصحراء ، أن العاملين الشاغلين لوظائف بحثية وهم من ضمن أعضاء مركز البحوث وتسري بشأنهم القانون رقم 49 لسنة 1972 ولا يخضعون لأحكام القانون رقم 58 لسنة 1971 ومن بعده القانون رقم 47 لسنة 1978 فيما يتعلق بالبدلات والمرتبات وإنما يخضعون لأحكام القانون رقم 49 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات

وبالتالي يتخلف في شأنهم مناط استحقاق بدل التفرغ المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 174 لسنة 1976 ، وقرار وزير الزراعة رقم 6150 لسنة 1976 . (الطعن رقم 4411 لسنة 43ق جلسة 1999/11/20)

أن بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 174 لسنة 1976 وقرار وزير الزراعة رقم 6150 لسنة 1976 قد تقرر بأداته القانونية السليمة واستقام على صحيح سنده القانوني مستكملا سائر أركانه ومقوماته بتوافر الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذه اعتبارا من 1977/4/1 وبهذا يكون قد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ ولا يحول دون تنفيذه وترتيب آثاره أية توجيهات أيا كان مصدرها مادام لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره ، وأن مناط استحقاق هذا البدل وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما أن يكون الطالب طبيبا بيطريا مقيدا عضوا بنقابة الأطباء البيطريين ويشغل إحدى الوظائف الواردة بقرار وزير الزراعة سالف الذكر على سبيل الحصر ومتى ثبت أن هذا البدل صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر كمكافأة تشجيعية و حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمد البدل المستحق ما صرف من مكافآت أو حوافز بديلة لبدل التفرغ مما لا تعدو في حقيقتها أن تكون البدل ذاته بمسمى آخر ، وأن التقادم الخمسي فيما يتعلق بالماهيات وما في حكمها هو مما تقضي به المحكمة من تلقاء ذاتها عند توافر شروطه . (الطعن رقم 2868 لسنة 35ق جلسة 1999/10/16)

المادة (2) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 174 لسنة 1976 بتقرير بدل تفرغ للأطباء البشريين وأطباء الأسنان ن أنه يشترط لصرف بدل التفرغ للأطباء البيطريين أن يكونوا شاغلين تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة خارج جهة العمل وأن يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الوظائف التي تقضي التفرغ والتي يمنح شاغلوها هذا البدل وذلك بعد الاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة فإذا تخلف أى شرط من الشروط تخلف سبب استحقاق هذا البدل وأصبح من غير الجائز صرفه . (الطعن رقم 1780 لسنة 41ق جلسة 1999/2/27)

شروط استحقاق بدل التفرغ للأطباء البيطريين :

أن بدل التفرغ المقرر للأطباء البيطريين وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 174 لسنة 1976 وقرار وزير الزراعة رقم 6150 لسنة 1976 قد تقرر بأداته القانونية السليمة واستقام على صحيح سنده القانوني مستكملا سائر أركانه ومقوماته بتوافر الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذه اعتبارا من 1977/4/1 وبهذا يكون قد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ ولا يحول دون تنفيذه وترتيب آثاره أية توجيهات

أيا كان مصدرها مادام لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره ، وأن مناط استحقاق هذا البدل وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما أن يكون الطالب طبيبا بيطريا مقيدا عضوا بنقابة الأطباء البيطريين

ويشغل إحدى الوظائف الواردة بقرار وزير الزراعة سالف الذكر على سبيل الحصر ومتى ثبت أن هذا البدل صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر كمكافأة تشجيعية أو حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمد البدل المستحق ما صرف من مكافآت أو حوافز بديلة التفرغ مما لا تعدو في حقيقتها أن تكون البدل ذاته بمسمى آخر ، وأن التقادم الخمسي فيما يتعلق بالماهيات وما في حكمها هو مما تقضي به المحكمة من تلقاء ذاتها عند توافر شروطه . (الطعن رقم 820 لسنة 36ق ع جلسة 1998/11/14)

صيغة بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين

=========

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / .... ومهنته مهندس زراعي ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- السيد / محافظ .... بصفته

2- السيد / مدير مديرية الزراعة بـ .... بصفته

ويعلنا بإدارة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

الطالب حاصل على بكالوريوس الزراعة عام .... وتم تعيينه في وظيفة مفتش تعاون زراعي بمديرية التعاون الزراعي رئاسة المدعى عليه الثاني في / / ومقيد بنقابة المهن الزراعية تحت رقم ...... وحيث أنه قد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1976/218 مقررا في مادته الأولى منح المهندسين الزراعيين الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ

وعدم مزاولة المهنة في الخارج بدل تفرغ ، وتنفيذا لذلك صدر قرار السيد وزير الزراعة والرى رقم 5661 لسنة 1976 حدد في مادته الأولى الوظائف التي تقضي التفرغ لمن يعملون بالأقاليم وصدرت الكشوف بأسماء المهندسين الزراعيين الذين ينطبق في شأنهم الشروط القانونية ، وبما للصرف من أول أكتوبر 1976 حتى 31 من ديسمبر 1977 بصفة شهرية مستديمة كجزء لا يتجزأ من المرتب خصما على الاعتماد المالي المخصص للبدلات ضمن الاعتماد المالي الإجمالي تحت التوزيع بموازنة الحكومة المركزية للسنة المالية 1976 .

إلا أنه اعتبارا من أول يناير 1978 توقف صرف البدل وتغير اسمه إلى آخر يحمل .... وهو الحافز يصرف على فترات متباعدة بعد فصله عن المرتب الأساسي بل أن جهة الإدارة رئاسة المدعى عليه الثاني تعمدت مخالفة القانون باستمرارها في خصم 25% التي كان مقررا خصمها من البدلات بمقتضى القانون رقم 25 لسنة 1967 معدل بالقانون 59 لسنة 1971 رغم صدور القانون رقم 117 لسنة 1981 الساري المفعول من أول يوليو سنة 1981 والقاضي بإعادة صرف الـ 25% مع البدلات .

لــذلك

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والحكم بـ :

أولا : بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع الحكم بأحقية الطالب في صرف بدل التفرغ المقرر له بمقتضى قرار السيد رئيس الوزراء رقم 1976/218 من تاريخ حصوله على لقب مهندس في / /

ثالثا : إلزام المدعى عليهما الأول والثاني بصفتهما بالمصاريف ومقابل أتعاب المحاماة .

وكيل الطاعن

(التعليــق)

بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين وفقا لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 218 لسنة 1976 ، وقرار وزير الزراعة رقم 5661 لسنة 1976 ، إذا تقرر بأداة قانونية سليمة واستقام على صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته بتوافر الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذه اعتبارا من 1997/4/1 فقد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ ولا يحول دون تنفيذه أو ترتيب أثاره أى توجيهات أيا كان مصدرها مادام لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاءه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب أثاره

وأن مناط استحقاق هذا البدل وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما أن يكون الطالب شاغلا لإحدى الوظائف الواردة بقرار وزير الزراعة المشار إليه على سبيل الحصر فضلا على كونه مهندسا زراعيا ومقيدا بنقابة المهن الزراعية . (الطعون أرقام 4347 لسنة 35ق جلسة 1996/2/3 ، 1996 لسنة 35ق جلسة 1995/11/24 ، 2610 لسنة 39ق جلسة 1996/7/13 ، 2609 لسنة 39ق جلسة 1997/5/3 ، 3328 لسنة 41ق جلسة 1997/5/3 ، 3225 لسنة 37ق جلسة 1997/6/21)

الأحكـــام :

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أن رئيس مجلس الوزراء بموجب التفويض الممنوح له بقرار رئيس الجمهورية رقم 619 لسنة 1975 أصدر القرار رقم 218 لسنة 1976 بمنح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج تفرغ بالكامل بالفئات المقررة بالمادة الأولى . من هذا القرار على أن يصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قرارا بتحديد تلك الوظائف وأن وزير الزراعة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أصدر القرار رقم 5661 لسنة 1976 بتحديدها وأن قضاء المحكمة قد أطرد على أن القرار الإداري قد انطوى على قواعد تنظيمية عامة وكان من شأنه ترتيب أعباء مالية لا ينتج أثره حالا ومباشرة إلا إذا كان ذلك ممكنا

أو متى أصبح كذلك بوجود الاعتماد المالي اللازم لتنفيذه وأن الثابت أنه تم صرف هذا البدل فعلا لمستحقيه وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 مما يؤكد توافر الاعتماد المالي اللازم للتنفيذ إلى أن أوقف الصرف بتوجيهات من الوزراء بعد صرف بدلات تفرغ لأى من قطاعات المهنيين اقتراح صرف حوافز عوضا عنها ، ومن ثم يكون القرار الصادر بهذا البدل قد استقام واكتملت أركانه بتوافر المصرف المالي بدءا من الأول من أبريل سنة 1997 ، يؤكد ذلك ويسانده قضاء المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 18 ديسمبر سنة 1988 في الطعنين رقمى 3214 ، 2313 لسنة 31ق . ع فيما انطوت عليه مدوناته من أنه تم الارتباط فعلا بالمبلغ اللازم لصرف هذا البدل ونظائره وأن إلغاء هذا الارتباط كان بناء على توصية من مجلس الوزراء لا شأن له بالاعتبارات المالية ، ومن ثم فإن بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين وإذا صدر بأداته القانونية السليمة واستقام على صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته متوافرا على اعتماداته المالية اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 فقد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ لا تحول دون نفاذه أو ترتيب آثاره أية توجيهات أيا كان مصدرها طالما أنه لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره على أى وجه .

وأنه مما يؤكد استحقاق هذا البدل صرفه في صورة حوافز أو مكافأة تشجيعية لا تستجمع أركان هذه المكافأة أو عناصرها بل لا تعدو في حقيقتها أن تكون بدل التفرغ بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر .

ومن حيث أنه ولئن استحق هذا البدل اعتبارا من التاريخ المذكور إلا أنه متى ثبت أنه صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر مكافأة أو حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمده ما صرف بهذا الوصف إذ لا يعدون في حقيقته أن يكون البدل ذاته بمسمى آخر .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى كذلك على أن التقادم الخمسى فيما يختص بالماهيات وما في حكمها مما تقضي به المحكمة من تلقاء ذاتها عند توافر شرائطه فإن الحق في متجمد البدل يضحى مقصورا على السنوات الخمس السابقة على تاريخ رفع الدعوى على أن يكون مخصوما منه ما صرف خلال ذات مدة تلك السنوات الخمس من مكافآت أو حوافز بديلة لهذا البدل بذات فئته وقاعدة استحقاقه . (الطعون أرقام 3083 لسنة 41ق جلسة 1999/11/13 ، 4045 لسنة 35ق جلسة 1999/11/6 ، 2369 لسنة 39ق جلسة 1999/11/6)

المقصود بالوزير في المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 218 لسنة 1976 :

أن المقصود بالوزير في تطبيق أحكام المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 218 لسنة 1976 بمنح أعضاء نقابة الزراعيين بدل تفرغ هو كل وزير في نطاق وزارة أخذ في الاعتبار أن المشرع لم يحدد وزيرا بذاته دون سائر الوزراء لممارسة ما نيط به من اختصاص في هذا المجال وبحسبان أن الوزير طبقا للدستور هو الرئيس الإداري الأعلى لوزارته وأنه بهذه المثابة هو الأقدر على تحديد كنه وظائفها وطبيعة العمل بها وما إذا كانت تقتضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج من عدمه وعليه فليس صحيحا قانونا القول بأن المشرع ناط بوزير الزراعة ، ومن ثم يسري القرار الذي أصدره برقم 5661 لسنة 1976 بتحديد الوظائف التي يستحق شاغلوها البدل المقرر على شاغلي الوظائف الواردة به بمسميات أيا كانت الجهات التابعين لها بل الصحيح أن القرار المذكور إنما يتحدد مجال تطبيقه بالجهات الإدارية التي يعتبر وزير الزراعة هو الوزير المختص بالنسبة لها . (الطعون أرقام 4495 لسنة 35ق جلسة 2000/1/22 ، 5735 لسنة 42ق جلسة 1999/12/18 ، 2579 لسنة 35ق جلسة 1999/2/27)

شــروط استحقــاق البــدل :

أن رئيس مجلس الوزراء بموجب التفويض الممنوح له بقرار رئيس الجمهورية رقم 619 لسنة 1975 اصدر القرار رقم 218 لسنة 1976 بمنح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقضي التفرغ وعدم المزاولة المهنة في الخارج تفرغ بالكامل بالفئات المقررة بالمادة الأولى . من هذا القرار على أن يصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قرارا بتحديد تلك الوظائف وأن وزير الزراعة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة اصدر القرار رقم 5661 لسنة 1976 بتحديدها .

وأن قضاء المحكمة قد أطرد على أن القرار الإداري قد انطوى على قواعد تنظيمية عامة وكان من شأنه ترتيب أعباء مالية لا ينتج أثره حالا ومباشرة إلا إذا كان ذلك ممكنا أو متى أصبح كذلك بوجود الاعتماد المالي اللازم لتنفيذه وأن الثابت أنه تم صرف هذا البدل فعلا لمستحقيه وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 مما يؤكد توافر الاعتماد المالي اللازم للتنفيذ إلى أن أوقف الصرف بتوجيهات من الوزراء بعدم صرف بدلات تفرغ لأى من قطاعات المهنيين اقتراح صرف حوافز عوضا عنها ، ومن ثم يكون القرار الصادر بهذا البدل قد استقام واكتملت أركانه بتوافر المصرف المالي بدءا من الأول من أبريل سنة 1997 ،

يؤكد ذلك ويسانده قضاء المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 18 ديسمبر سنة 1988 في الطعنين رقمى 3214 ، 2313 لسنة 31 ق . ع فيما انطوت عليه مدوناته من أنه تم الارتباط فعلا بالمبلغ اللازم لصرف هذا البدل ونظائره وأن إلغاء هذا الارتباط كان بناء على توصية من مجلس الوزراء لا شأن له بالاعتبارات المالية ، ومن ثم فإن بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين وإذا صدر بأداته القانونية السليمة واستقام على صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته متوافرا على اعتماداته المالية اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 فقد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ لا تحول دون نفاذه أو ترتيب آثاره أية توجيهات أيا كان مصدرها طالما أنه لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره على أى وجه .

وأنه مما يؤكد استحقاق هذا البدل صرفه في صورة حوافز أو مكافأة تشجيعية لا يستجمع أركان هذه المكافأة أو عناصرها بل لا تعدو في حقيقتها أن تكون بدل التفرغ بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر .

ومن حيث أنه ولئن استحق هذا البدل اعتبارا من التاريخ المذكور إلا أنه متى ثبت أنه صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر مكافأة أو حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمده ما صرف بهذا الوصف إذ لا يعدون في حقيقته أن يكون البدل ذاته بمسمى آخر .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى كذلك على أن التقادم الخمسى فيما يختص بالماهيات وما في حكمها مما تقضي به المحكمة من تلقاء ذاتها عند توافر شرائطه فإن الحق في متجمد البدل يضحى مقصورا على السنوات الخمس السابقة على تاريخ رفع الدعوى على أن يكون مخصوما منه ما صرف خلال ذات مدة تلك السنوات الخمس من مكافآت أو حوافز بديلة لهذا البدل بذاته فئته وقاعدة استحقاقه . (الطعون أرقام 5325 لسنة 42ق جلسة 1999/5/29 ، 503 لسنة 36ق جلسة 1999/5/22 ، 2894 لسنة 42ق جلسة 1999/5/22 ، 3262 لسنة 37ق جلسة 1999/5/29)

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أن رئيس مجلس الوزراء بموجب التفويض الممنوح له بقرار رئيس الجمهورية رقم 619 لسنة 1975 أصدر القرار رقم 218 لسنة 1976 بمنح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج تفرغ بالكامل بالفئات المقررة بالمادة الأولى من هذا القرار على أن يصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قرارا بتحديد تلك الوظائف وأن وزير الزراعة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة اصدر القرار رقم 5661 لسنة 1976 بتحديدها وأن قضاء المحكمة قد أطرد على أن القرار الإداري قد انطوى على قواعد تنظيمية عامة وكان من شأنه ترتيب أعباء مالية لا ينتج أثره حالا ومباشرة

إلا إذا كان ذلك ممكنا أو متى أصبح كذلك بوجود الاعتماد المالي اللازم لتنفيذه وأن الثابت أنه تم صرف هذا البدل فعلا لمستحقيه وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 مما يؤكد توافر الاعتماد المالي للتنفيذ إلى أن أوقف الصرف بتوجيهات من الوزراء بعدم صرف بدلات تفرغ لأى من قطاعات المهنيين اقتراح صرف حوافز عوضا عنها ومن ثم يكون القرار الصادر بهذا البدل قد استقام واكتملت أركانه بتوافر المصرف المالي بدءا من الأول من أبريل سنة 1997 ، يؤكد ذلك ويسانده قضاء المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 18 ديسمبر سنة 1988 في الطعنين رقمى 3214 ، 2313 لسنة 31ق . ع فيما انطوت عليه مدوناته من أنه تم الارتباط فعلا بالمبلغ اللازم لصرف هذا البدل ونظائره وأن إلغاء هذا الارتباط كان بناء على توصية من مجلس الوزراء لا شأن له بالاعتبارات المالية ، ومن ثم فإن بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين وإذا صدر بأداته القانونية السليمة واستقام على صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته متوافرا على اعتماداته المالية اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 فقد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ لا تحول دون نفاذه أو ترتيب آثاره أية توجيهات أيا كان مصدرها طالما أنه لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره على أى وجه .

وأنه مما يؤكد استحقاق هذا البدل صرفه في صورة حوافز أو مكافأة تشجيعية لا تستجمع أركان هذه المكافأة أو عناصرها بل لا تعدو في حقيقتها أن تكون بدل التفرغ بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر .

ومن حيث أنه ولئن استحق هذا البدل اعتبارا من التاريخ المذكور إلا أنه متى ثبت أنه صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر مكافأة أو حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمده ما صرف بهذا الوصف إذ لا يعدون في حقيقته أن يكون البدل ذاته بمسمى آخر .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى كذلك على أن التقادم الخمسى فيما يختص بالماهيات وما في حكمها مما تقضي به المحكمة من تلقاء ذاتها عند توافر شرائطه فإن الحق في متجمد البدل يضحى مقصورا على السنوات الخمس السابقة على تاريخ رفع الدعوى على أن يكون مخصوما منه ما صرف خلال ذات مدة تلك السنوات الخمس من مكافآت أو حوافز بديلة لهذا البدل بذات فئته وقاعدة استحقاقه . (الطعون أرقام 5325 لسنة 42ق جلسة 1999/5/29 ، 503 لسنة 36ق جلسة 1999/5/22 ، 2894 لسنة 42ق جلسة 1999/5/22 ، 3345 لسنة 35ق جلسة 1999/9/28)

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أن رئيس مجلس الوزراء بموجب التفويض الممنوح له بقرار رئيس الجمهورية رقم 619 لسنة 1975 أصدر القرار رقم 218 لسنة 1976 بمنح المهندسين الزراعيين أعضاء نقابة المهن الزراعية الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقضي التفرغ وعدم مزاولة المهنة في الخارج تفرغ بالكامل بالفئات المقررة بالمادة الأولى من هذا القرار على أن يصدر الوزير المختص بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة قرارا بتحديد تلك الوظائف وأن وزير الزراعة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة اصدر القرار رقم 5661 لسنة 1976 بتحديدها وأن قضاء المحكمة قد أطرد على أن القرار الإداري قد انطوى على قواعد تنظيمية عامة وكان من شأنه ترتيب أعباء مالية لا ينتج أثره حالا ومباشرة إلا إذا كان ذلك ممكنا أو متى أصبح كذلك بوجود الاعتماد المالي اللازم لتنفيذه وأن الثابت أنه تم صرف هذا البدل فعلا لمستحقيه وفقا لأحكام القرارين المشار إليهما اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 مما يؤكد توافر الاعتماد المالي للتنفيذ إلى أن أوقف الصرف بتوجيهات من الوزراء بعدم صرف بدلات تفرغ لأى من قطاعات المهنيين اقتراح صرف حوافز عوضا عنها ومن ثم يكون القرار الصادر بهذا البدل قد استقام واكتملت أركانه بتوافر المصرف المالي بدءا من الأول من أبريل سنة 1997 ، يؤكد ذلك ويسانده قضاء المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة 18 ديسمبر سنة 1988 في الطعنين رقمى 3214 ، 2313 لسنة 31ق . ع فيما انطوت عليه مدوناته من أنه تم الارتباط فعلا بالمبلغ اللازم لصرف هذا البدل ونظائره

وأن إلغاء هذا الارتباط كان بناء على توصية من مجلس الوزراء لا شأن له بالاعتبارات المالية ، ومن ثم فإن بدل التفرغ المقرر للمهندسين الزراعيين وإذا صدر بأداته القانونية السليمة واستقام على صحيح سنده مستكملا سائر أركانه ومقوماته متوافرا على اعتماداته المالية اعتبارا من الأول من أبريل سنة 1977 فقد أضحى متعين التنفيذ قانونا بدءا من هذا التاريخ لا تحول دون نفاذه أو ترتيب آثاره أية توجيهات أيا كان مصدرها طالما أنه لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره على أى وجه .

وأنه مما يؤكد استحقاق هذا البدل صرفه في صورة حوافز أو مكافأة تشجيعية لا تستجمع أركان هذه المكافأة أو عناصرها بل لا تعدو في حقيقتها أن تكون بدل التفرغ بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر .

ومن حيث أنه ولئن استحق هذا البدل اعتبارا من التاريخ المذكور إلا أنه متى ثبت أنه صرف بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر مكافأة أو حافز فقد غدا متعينا أن يستنزل من متجمده ما صرف بهذا الوصف إذ لا يعدون في حقيقته أن يكون البدل ذاته بمسمى آخر .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى كذلك على أن التقادم الخمسى فيما يختص بالماهيات وما في حكمها مما تقضي به المحكمة من تلقاء ذاتها عند توافر شرائطه

فإن الحق في متجمد البدل يضحى مقصورا على السنوات الخمس السابقة على تاريخ رفع الدعوى على أن يكون مخصوما منه ما صرف خلال ذات مدة تلك السنوات الخمس من مكافآت أو حوافز بديلة لهذا البدل بذات فئته وقاعدة استحقاقه . (الطعن رقم 4178 لسنة 35ق جلسة 1999/8/7)

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 218 لسنة 1976 – قرار وزير الزراعة رقم 5661 لسنة 1976 – قرر المشرع للمهندسين الزراعيين الأحقية في صرف بدل التفرغ المنصوص عليه في القرار المذكور متى توافرت شرائطه وهى الحصول على بكالوريوس زراعة ، القيد بنقابة المهن الزراعية ، شغل وظيفة مهندس زراعي (أخصائي زراعي أول) متى ثبت هذا البدل بذات فئته وقاعدة استحقاقه تحت مسمى آخر فقد غدا متعينا أن يتنزل من متجمد البدل المستحق – التقادم الخمسى فيما يتعلق بالماهيات وما في حكمها هو مما تقضي به المحكمة من تلقاء نفسها عند توافر شروطه ، ومن ثم مات الحق في متجمد البدل وينحسر الى السنوات الخمس السابقة على تاريخ إيداع عريضة الدعوى للمطالبة به – ولا وجه للاحتجاج بعدم إدراج الاعتماد المالي للصرف في موازنة الجهة الإدارية . (الطعن رقم 3277 لسنة 37ق جلسة 1996/7/13)

لا يكفي لاستحقاق بدل تفرغ مهندسين وفق نص المادة الأولى من القرار الجمهوري رقم 1975/618 الحصول على لقب مهندس والقيد في نقابة المهن الهندسية بل يجب أن يكون الطالب مستغلا بصفة فعلية بأعمال هندسية بحتة وشاغلا لوظيفة هندسية مخصصة في الميزانية للمهندسين . (الطعن رقم 2466 لسنة 36ق جلسة 1996/5/4)

صيغ دعاوى الجهود غير العادية والممنوحة

لهيئة التمريض

===========

السيد الأستاذ / رئيس لجنة توفيق الأوضاع بمحافظة البحيرة

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيمة .... وموطنها المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- السيد الدكتور / وزير الصحة والسكان (بصفته)

2- السيد الأستاذ / محافظ ...... (بصفته)

3- السيد الدكتور / وكيل وزارة الصحة بمحافظة ...... (بصفته)

4- السيد الدكتور / مدير مديرية الشئون الصحية بـ .... (بصفته)

5- السيد الدكتور / مدير الإدارة الصحية بـ ...... (بصفته)

الموضــوع

الطالبة تشغل وظيفة ممرضة بـ .... على الدرجة .... والتابع لمديرية الصحة بـ .....
والخاضع للقانون رقم 47 لسنة 1978 الخاص بالعاملين المدنيين بالدولة .

وحيث أنه وطبقا لما انتظمته المادة 46 من القانون 47 لسنة 1978 الخاص بقطاع العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أنه " يستحق لشاغل الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ في هذه الأحوال " .

وحيث أنه قد صدر قرار السيد الدكتور وزير الصحة رقم 287 لسنة 1997 بتقرير بعض المزايا لأفراد هيئة التمريض ، والذي نص في المادة الثانية منه على أنه " يصرف لأفراد هيئة التمريض بقطاع الرعاية العلاجية بالمستشفيات العامة والمركزية والنوعية والقروية مقابل جهود غير عادية على النحو التالي ..... ب) بواقع 40% من الراتب الأساسي للعاملين والعاملات بالأقسام المتخصصة بالنسبة لباقي المحافظات

ولما كان الأمر كذلك فتعد محافظة .... من ضمن المحافظات التي يطبق عليها القرار سالف الذكر .

وحيث أن الطالبة من بين أفراد هيئة التمريض حيث أنها تعمل بوظيفة ممرضة بـ .... على الدرجة ...... فإنها تستحق لنسبة قدرها ....% من راتبها الأساسي طبقا لنصوص القانون والقرار سالف الذكر

وحيث أن الطالبة طالبت جهة عملها أكثر من مرة لصرف مستحقاتها منذ صدور القرار سالف الذكر في 1997/8/3 إلا أن جهة العمل رفضت صرف مستحقاتها . الأمر الذي اضطر الطالبة اللجوء لسيادتكم للحصول على حكم لصالحها طبقا لما انتظمه القانون رقم 7 لسنة 2000 والخاص بلجان توفيق الأوضاع بغية الحصول على حكم لصالح الطالبة .

لــــذلك

تلتمس الطالبة تحديد أقرب جلسة لبحث هذا النزاع وإصدار توصية بأحقيتها في مقابل جهود غير عادية بنسبة ...... % من راتبها الأساسي وفقا للقانون رقم 47 لسنة 1978 مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية وذلك اعتبارا من تاريخ صدور القرار في 1997/8/3 وحتى تاريخ الفصل في الدعوى الماثلة مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات وأتعاب المحاماة .

محامي الطالبة

(التعليــق)

تنص المادة (46) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن"يستحق شاغل الوظيفة مقابلا عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة . ويبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من هذه الأحوال .

فالمشرع في القانون رقم 47 لسنة 1978وضع حكما جديدا في المادة 46 منه عهد بمقتضاه إلي السلطة المختصة بوضع نظام يبين الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ تصرف له تحت مسمى مقابل الجهود غير العادية والأعمال الإضافية – هذا فضلا عما عهد به المشرع في قانون الهيئات العامة لمجالس إدارة الهيئات العامة باعتبارها السلطة العليا المهيمنة علي الهيئة من الحق في إصدار القرارات المتعلقة بالشئون المالية والوظيفية وذلك دون التقيد بالقواعد الحكومية وفي ظل هذا القانون - رقم 47 لسنة 1978- فقد أطلقت حرية السلطة المختصة في أثابه العاملين عما يبذلونه من جهود غير عادية وعما يؤدونه من أعمال إضافية وفقا للتنظيم الذي تضعه لذلك , وغنى عن البيان , أن عبارتي – الجهود غير العادية والأعمال الإضافية – حسبما استخدمتها المشرع قد وردتا عامين مطلقتين دون تقييد وبهذه المثابة فإنهما يتسعان لتشملا كل عمل ترى السلطة المختصة , بما لها من حرية التقدير . أن له طبيعة خاصة تقتضي الإثابة علي أدائه , وذلك يصرف النظر عن المسمى الذي تطلقه علي هذه الإثابة في القرار الصادر عنها في هذا الشأن .

وقد قضى بأن "ومن حيث أنه قناة السويس وباعتبارها هيئة عامة فإنها تخضع لأحكام القانون رقم 1981/27المشار إليه طبقا لنص المادة الثانية منه ومن ثم تطبيق أحكامه علي العاملين بالمحاجر التابعة للهيئة الطاعنة وبناء عليه يكون للمدعى من المخاطبين بأحكامه وبالتالي يستفيد من الحقوق والمزايا الواردة به إذا توافرت في حقه الشروط وبالقواعد والضوابط المقررة بهذا القانون والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له (الطعن رقم3810 /40 ق ع جلسة 2000/7/22) وبأنه "ومن حيث أن ما أشار إليه من المدعى من أن عناصر التعويض عن الضرر المادي الذي أصابه لا تكفي لتحقق ركن الضرر الذي يدعيه لأن الأجر الإضافي ومكافآت الضبط والإرشاد والجهود غير العادية ومكافأة التثمين لا تستحق له كأثر من آثار مركزه القانوني كعامل بالجهة المنقول منها , وإنما مناط استحقاقه لهذه الأجور والمكافآت هو تكليفه بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية أو إسناد نشاط وظيفة معينة إليه من جانب هذه الجهة , إذا قدرت أن حاجة العمل بالمرفق الذي تقوم علي شئونه تتطلب ذلك , بحيث لا يستطيع أن يتمسك قبلها بأن له حقا مكتسبا في أن يمارس العمل بعد انتهاء المواعيد الرسمية أو الاستمرار في ممارسة نشاط وظيفة بالذات إذا ما قدرت الجهة الإدارية أن حاجة العمل لا تتطلب الاستمرار في أدائه بعد انتهاء مواعيده الرسمية أو تغير النشاط الذي كان مسندا إليه في نطاق المرفق ذاته , ومن أجل ذلك يكون ادعاء المدعى من أن قرار نقله من مصلحة الجمارك قد ألحق به ضررا ماديا موجبا للتعويض لا أساس له (الطعن رقم 765 لسنة 30 ق جلسة 1986/2/23)

وبأنه "ومن حيث أنه عن طلب المدعى الاحتفاظ طوال مدة الاستدعاء للاحتياط بالأجر الإضافي الذي كان يتقاضاه قبل الاستدعاء أثناء ندبه لوظيفة مدير إدارة التغذية الجامعية , فإن الثابت من الأوراق أن أداء المدعى لهذه الوظيفة كان يستدعى منه الحضور للعمل بعد مواعيد العمل الرسمية طوال فترة الدراسة الجامعية , فكان يصرف له أجر إضافي مقابل العمل الإضافي الذي يؤديه ومن ثم فهذا الأجر مستحق عن جهد خاص بذل في غير أوقات العمل الرسمية – فهو لم يكن من مقتضيات الوظيفة الأصلية ولم يكن صرفه مطردا مستمرا بل كان موقوتا بشهور السنة الدراسية , كما أنه لم يكن استدعاء المدعى للاحتياط السبب الحقيقي لحرمانه من ذلك الأجر الإضافي , فهو مع افتراض بقائه في الوظيفة كان يجوز إلغاء ندبه في أي وقت , وذلك لما للجهة الإدارية من سلطة تقديرية في هذا المقام تترخص في ممارستها حسب مقتضيات الحال , ولا يمكن بذلك القول بان استدعاء المدعى قد ألحق به ضررا لحرمانه من أجر لا يصرف لغيره من أقرانه الذين يتساوون معه في جميع الظروف , وهذا المبلغ ليس له الشمول والعموم الذي يجعله مستحقا لأقرانه الآخرين , كما أنه ليس ميزة من ميزات الوظيفة – ولا بدلا من بدلاتها بل هو مجرد أجر مقابل عمل إضافي فعلى – وإزاء ذلك لا تتحمل جهة الإدارة بهذا الأجر الإضافي لمدعى عن مدة دعوته للخدمة بالقوات المسلحة (الطعن رقم 313 لسنة 27 ق جلسة 1982/12/26)

لا يجوز تشغيل العامل أيام الأجازات :

في يوم 4 من نوفمبر سنة 1953 أصدر مجلس الوزراء قرارا قضى بعد تشغيل جميع العمال أيام الجمع ألا إذا اقتضت الحالة تشغيلهم وبشرط عدم صرف أجور لهم عن هذه الأيام , علي أن يأخذوا راحة بدلا عنها , وفي 28 إبريل سنة 1954 أصدر مجلس الوزراء قرارا آخر بإلغاء هذا القرار فأصبحت هذه الحالة تحكمها القواعد التنظيمية العامة الصادرة في هذا الشأن ومقتضاها كما جاء بالمذكرة التي عرضت علي مجلس الوزراء لدى إصداره قراره المؤرخ 4 نوفمبر سنة 1953 – أن الأصل عدم تشغيل العمال في أيام الجمع وعدم جواز صرف أجور لهم عن هذه الأيام لمخالفة ذلك القواعد المالية وإنما يجوز إذا اقتضته الضرورة وأملته المصلحة العامة وسمحت الاعتمادات المالية المدرجة في الميزانية بمنح أجور عن هذه الأيام . (الطعن رقم 1551 لسنة 10 بتاريخ 1969/6/23 المكتب الفني سنة 14)

وقد قضى بأن "أن القاعدة الأصلية التي يمكن علي أساسها منح أجور عن أيام الجمع والعطلات الرسمية هو وجود مقتض من الصالح يلزم معه تشغيل العامل في هذه الأيام الأمر الذي يستوجب معه في جميع الأحوال صدور الإذن بذلك من الجهة المختصة مراعية في ذلك الاعتمادات المالية المدرجة في ميزانيتها لهذا الغرض وإذ كان الثابت أن المدعى خلال الفترة محل النزاع كان منتدبا في مستشفي الجذام لمرضه

هي باعتبارها الجهة الإدارية المشرفة علي حسن سير المرفق -هي التي تقدر مقتضيات الصالح العام في اتخاذ هذا الإجراء وهي التي تصدر الأمر بالتشغيل أيام الجمع (الطعن رقم 1551 لسنة 10بتاريخ 1969/6/23 المكتب الفني سنة 14)

الفائض السنوي القابل للتوزيع :

استظهرت الجمعية أن المشرع أخضع قطاع التأمين ومن بينه شركات التأمين لأحكام قانون الإشراف والرقابة علي التأمين في مصر الصادر بالقانون رقم 1981/10 والذي قرر في المادة (21) منه أيلولة صافي أرباح الشركات التابعة للقطاع العام إلي الخزانة العامة للدولة بعد استقطاع ما يتقرر تكوينه من احتياطات ومخصصات وكذلك نصيب العاملين في الأرباح و الحاصل أن المشرع استوجب إدراج الاعتمادات اللازمة لصرف المكافآت السنوية للإنتاج بموازنة الشركة في حدود نسبة معينة من الزيادة في الفائض السنوي القابل للتوزيع إلا أنه وضع ضوابط للصرف من هذا الاعتماد في نهاية العام المالي بحيث لا تتجاوز قيمة المكافأة المذكورة ضعف المرتب الأساسي والبدلات . (فتوى رقم 680 بتاريخ 1999/10/31 ملف رقم 204/1/47 , فتوى رقم 14 بتاريخ 2000/1/23 ملف رقم 1410/4/86)

يحق للعامل أجازه بأجر كامل عن عمله أيام العطلات :

للعامل الحق في أجازه بأجر كامل عن عمله أيام العطلات و المناسبات الرسمية -يجوز تشغيله في هذه العطلات باجر مضاعف استنادا لنص المادة (46) من القانون رقم 1978/47بحسبان أن ذلك يعد عملا إضافيا يستحق عنه الموظف مقابلا إضافيا طبقا للنظام الذي تضعه السلطة المختصة . (فتوى الجمعية ملف رقم 422/6/86 جلسة 1992/10/4)

مكافـأة الإنتــاج :

إن المشرع أخضع قطاع التأمين ومن بينه شركات التأمين لأحكام الرقابة علي التأمين وقرر سريان أحكام قانون العاملين بالقطاع العام وشركاته رقم 1983/97 فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قوانين التأمين ومنهما المكافآت السنوية للإنتاج والأرصدة المتراكمة منها بشركات التأمين التابعة للقطاع العام وما يفيض من الأرباح المخصصة للتوزيع علي العاملين بها . (فتوى رقم 14 بتاريخ 2000/1/23 ملف رقم 1410/4/86)

مكافـآت إشــراف :

المادة (12) من قراري وزير الصحة و الحكم المحلي رقم 501 لسنة 1979 بشأن اللائحة الأساسية للمستشفيات والوحدات الطبية الملحقة بالمجالس المحلية التي حددت علي سبيل الحصر المستحقين للمكافأة لم يعد منح المكافأة قاصرا علي شاغلي وظائف معينة وإنما امتد نطاق منح المكافأة قاصرا علي شاغلي وظائف معينة وإنما امتد نطاق منح المكافأة إلي كل الأطباء وأطباء الأسنان والصيادلة المتفرغين ومناط منحها هي إشراف العامل علي أوجه النشاط والمشروعات التي يمولها صندوق تحسين الخدمة بالمستشفيات . (الطعن رقم 28/506ق جلسة 1985/11/2 حكم المحكمة الإدارية العليا)

الانقطاع الإرادي عن العمل يحرم العامل عن أجره طول مدة الانقطاع :

من المسلم به أن الأجر مقابل العمل , فلا يستحق العامل أجرا إلا مقابل ما يؤديه من خدمات – وأنه لا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها وإلا حرم من أجره عن مدة انقطاعه , وذلك دون إخلال بمسئوليته التأديبية , غير أن الانقطاع الذي يرتب هذا الأثر هو الانقطاع الإرادي الذي يرجع إلي إرادة العامل ورغبته , أما إذا كان الانقطاع لأسباب وظروف خارجة عن إرادته حالت بينه وبين التوجه إلي مقر عمله في أوقات العمل الرسمية , فإن مناط الحرمان من الأجر يكون قد تختلف في شأنه ولا يجوز بالتالي أعمال الأثر المترتب علي الانقطاع في هذه الحالة سواء من حيث الأجر أو المساءلة التأديبية .

ومن حيث أن الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع سبق أن استظهرت بجلستها المنعقدين في 1980/3/19 و 1986/10/31 أن البدلات أمد بصفة عامة – مقابلا للعمل شأنها في ذلك شأن المرتب – وأن هناك ارتباط لا انفصام له بين استحقاق الأجر والبدلات اللصيقة به فكل ما يؤدى إلي حرمان العامل من أجره يؤدي إلي حرمانه من البدلات , كما أن كل خفض له يؤدى إلي نقص قيمتها بذات النسبة التي ينتقص بها , ومن ثم فإن مؤدى ذلك أن البدلات كالمرتب يسرى عليها ما يسرى عليه في حالة الانقطاع من حيث المنح أو المنع سواء بسبب الانقطاع أو ذلك الذي يرجع إلي أسباب قهرية خارجة عن إرادة العامل .

ومن حيث أن التحفظ وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم 493 لسنة 1981 – هو إجراء وقائي يرقي إلي مرتبة القوة القاهرة ويحول دون الإرادة الحرة للعامل المتحفظ عليه و الذهاب إلي مقر عمله في أوقاته الرسمية ولا يؤدى بذاته إلي إنهاء علاقة العامل الوظيفية بجهة عمله , إذ أنه لا يصدر بحكم قضائي ولا ينسب فيه إلي العامل تهمة محددة , ومن ثم فإن انقطاع العامل عن عمله خلال فترة التحفظ عليه يعتبر انقطاعا غير إرادي لا يؤثر علي صلته الوظيفية بالجهة التي يعمل بها ولا يحول دون استحقاقه لمرتبه وما يدور معه من مزايا مالية كالعلاوات والإعانة الاجتماعية وكذلك البدلات التي لا تختص بطبيعة خاصة تغاير تلك التي يخضع لها المرتب كبدل طبيعة العمل وبدل الإقامة , إذ يرتبط البدل الأول بنوع وطبيعة أعمال الوظيفة التي يضطلع بها العامل –

بينما يرتبط الثاني بأداء العمل في إحدى المناطق النائية التي تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل - وكذلك الأمر بالنسبة للبدل المقرر لاستمارات السفر المجانية . أما فيما يتعلق باستحقاق حوافز الإنتاج ومكافآت الجهود غير العادية والأجور الإضافية - فقد ربط المشرع وفقا لحكم المادة (48) من القانون رقم 48 لسنة 1978 بين استحقاق هذه الحوافز وبين الإسهام الفعلي في الإنتاج وتحقيق المعدلات القياسية المطلوبة , بحيث لا تمنح إلا لمن تحققت في شأنه مناط استحقاقها إلا وهو زيادة الإنتاج عن المعدل المقرر له خلال فترة زمنية معينة , كما وأن الحصول علي مكافآت الجهود غير العادية التي هي نوع من التعويض عن جهود غير عادية يبذلها العاملون رهين بتأدية هذه الأعمال فعلا وليست حقا مكتسبا يستحق للعامل بمجرد شغل الوظيفة وكذلك الأمر بالنسبة للأجور الإضافية التي لا يصرف إلا لمن يقوم بالعمل فعلا في أوقات وساعات إضافية يجب أن تبلغ قدرا محددا وإذ يبين مما تقدم أن جميع هذه المستحقات يجمعها قاسم مشترك هو أنها ترتبط بأداء العمل فعلا , وأنها لا تمنح -كقاعدة عامة - لجميع العاملين بجهة واحدة وإنما يقتصر صرفها علي من يتحقق في شأنه أسباب ومناط تقريرها . ومن ثم فإن لا يجوز منح هذه المستحقات المتحفظ عليه وفقا لقرار رئيس الجمهورية رقم 493 لسنة 1981- وأن كان ذلك لا يخل بحقه في الرجوع بالتعويض علي الجهة المسئولة عن سلب حريته واعتبار هذه المستحقات جزءا من التعويض المطالب به متي توافرت سائر العناصر الأخرى الموجبة لمسئولية الجهة المذكورة وفقا للقواعد المقررة في هذا الشأن . (فتوى رقم 990/4/86جلسة 1987/4/15)

الأحكـــام :

أنه لا خلاف بين طرفي الدعوى علي أنه صدر قرار بانتداب المدعى وهو من العاملين بوزارة الأوقاف للقيام مع أخرى بالإشراف على أعمال الإنشاءات والترميمات والصيانة الخاصة بالمعاهد الدينية بالأزهر والجامعة الأزهرية بالإضافة إلي عمله الأصلي , وبمنحه لقاء هذه الأعمال أجرا إضافيا يعادل 25 % من مرتبه الأصلي , وأنه قام فعلا بالعمل خلال الفترة من أول يوليه سنة 1966 حتى نهاية سنة 1967كما أنه لا خلاف كذلك أن هناك اعتماد إلي أدرج في ميزانية 66/67 للصرف منه علي مكافآت الأعمال الإضافية للمنتدبين من الجهات الأخرى , وأن النزاع علي هذا النحو ينحصر في أثر القرار الصادر من مجلس جامعة الأزهر في 24من يونيه سنة 1967 سالف الذكر علي حق المدعى في صرف الأجر الإضافي المستحق عن هذه المدة ولما كان مركز الموظف بالنسبة لمرتبه أو أجره في المستقبل هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت , أما مركزه بالنسبة لمرتبه أو أجره الذي حل فإنه مركز قانوني ذاتي ولد له حقا مكتسبا واجب الأداء لا يجوز المساس به ألا بنص خاص في قانون وليس بأداة أدنى منه , ولما كان الثابت من الأوراق أن المدعى وهو من العاملين بوزارة الأوقاف قام بعمله الإضافي لدى جامعة الأزهر خلال الفترة من أول يوليه سنة 1966 حتى آخر يونيه سنة 1967 , وأنه استحق الأجر الإضافي المقرر له عن هذه المدة , ومن ثم يضحى المدعى في مركز قانوني ذاتي بالنسبة لمقابل ما أداه فعلا من عمل ولا يجوز بعد ذلك لجامعة الأزهر أن تعلل امتناعها عن صرف هذا الأجر

الذي استحق فعلا بصدور قرار مجلس الجامعة بعد ذلك في 24 من يونيه سنة 1967بالتبرع بالاعتماد إلي المجهود الحربي ذلك أنه فضلا عن أن قيام المدعى بأداء العمل الإضافي بالجهة التي انتدب إليها وهي غير جهته الأصلية يكسبه الحق في مرتبه حسبما نوهت المحكمة . (الطعن رقم 176لسنة 18بتاريخ 1974/5/12 سنة المكتب الفني السنة 19)

إن ما تنص عليه المادة العاشرة من قرار وزير المالية والاقتصاد رقم 487 لسنة 1957من القرار لا يعدو أن يكون من الأحكام التفصيلية اللازمة لتيسير تنفيذ القانون رقم 67 لسنة 1957 عي الوجه الذي أراده المشرع ودون خروج علي أحكامه - ذلك أن إلزام الموظف بتقديم الإقرار السنوي المشار إليه أمر يقتضيه ما يتطلبه تنفيذ القانون من الوقوف علي ما يحصل عليه الموظف كل عام من مبالغ إضافية حتى يمكن إنزال حكمه عليها علي وجه منضبط سليم ومثل هذا الحكم التنظيمي المتمشي مع أهداف القانون واللازم لحسن تنفيذه يجوز أن تتضمنه لائحته التنفيذية - ولا وجه للاعتراض علي ذلك بأن القانون قد أوجب علي الجهة التي يعمل بها الموظف إبلاغ الجهة التابع لها بالعمل الذي يقوم به وما يتقاضاه من أجور ومكافآت خلال ثلاثين يوما من تاريخ التحاقه بالعمل - إذ لا تعارض بين هذا الحكم وبين إلزام الموظف بنص في اللائحة التنفيذية بأن يقدم بصفة دورية الإقرار المذكور الذي يمكن عن طريق مقارنة ما به من بيانات المقدمة من الجهة التي يعمل بها أن تحدد علي وجه الدقة المبالغ الخاضعة لأحكام القانون وما يؤول منها إلي الخزانة العامة (الطعن رقم 636لسنة 9بتاريخ 1976/12/9المكتب الفني لسنة 13)

الفتــاوى :

أن المشرع للعامل المنقول إلي هيئة الرقابة الإدارية بالراتب والبدلات الأصلية والثابت ومتوسط ما كان يتقاضاه من حوافز في السنتين الأخيرتين السابقتين علي النقل بصفة شخصية ولو تجاوز ذلك نهاية الأجر , ألا أن هذا الحكم يجد حده عند المبالغ التي يصدق عليها وصف البدلات الأصلية والثابتة , أي التي يكون قد صرفها العامل بصفة دائمة وثابتة في الجهة المنقول منها ولما كان المسلم به أن الأجر الإضافي يمنح لقاء ما يؤديه العامل من أعمال إضافية تسند إليه من قبل السلطة المختصة , ومن ثم فإنه لا يتسم بالثبات والدوام , ولا يدخل بالتالي ضمن البدلات الثابتة والأصلية ومن حيث أنه عن مقابل الجهود غير العادية ,فمن المستقر عليه أن هذا المقابل يتم صرفه مقابل جهد غير عادى بذله العامل إسهاما منه في رفع مستوى الإنتاج وتحقيق معدلات أعلي في الأداء , ومن ثم فهو مقابل مؤقت بطبيعته لا يتصف بالثبات والدوام ويخرج بالتالي من نطاق البدلات الثابتة والأصلية , وكذلك الأمر بالنسبة ليدل الغذاء الذي يصرف بسبب ظروف معينة وليس بسبب طبيعة الوظيفة ذاتها . (فتوى رقم 1054/4/86 جلسة 1986/11/19)

من المستقر عليه أن المرتب الكامل لا يندرج تحته مكافآت الجهود غير العادية والحوافز والمكافآت التشجيعية , ذلك أن هذه المكافآت هي نوع من التعويض عن جهود غير عادية يبذلها العامل فهي رهينة بتأدية هذه الأعمال فعلا ولا تستحق بمجرد شغل الوظائف المقرر لها هذه المكافآت ولهذا فإن مناط استحقاقها هو الأداء الفعلي للعمل أما في غير أوقات العمل بالإضافة إلي أدائه في أوقاته , وأما علي وجه يتسم بالتمييز علي ما عرفه النص , وتتمتع جهة الإدارة بسلطة تقديرية في تقدير الوجه غير العادي أو التميز في الأداء . (فتوى رقم 988/4/86 جلسة1984/10/17)

أحكام المحكمة الإدارية العليا

من حيث أنه من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن قرار وزير الزراعة رقم 1281 لسنة 1991 قد صدر بأداة قانونية صحيحة وممن يملك إصداره واستهدف الصالح العام للعمل بمركز البحوث الزراعية وانضباط الأداء فإنه لا يعطل نفاذه ما قد تبديه الجهة الإدارية من دفاع من أن الاعتمادات المالية اللازمة للصرف لجميع العاملين بالمركز والفروع المدرجة بميزانية المركز لا تكفي لصرف الحافز إذ أن توفير الاعتمادات المالية اللازمة للصرف هو واجب الجهة الإدارية بالتنسيق مع وزارة المالية احتراماً للقرارات التي تصدر عن السلطة المختصة في الحدود التي حددها القانون. (الطعن رقم 5721 لسنة 46ق "إدارية عليا" جلسة 2005/3/24)

إن المخاطبين بأحكام قرار وزير الزراعة رقم 1281 رقم 1281 لسنة 1991 يحق لهم تبعاً لذلك صرف حافز شهري بنسبة (70٪) من بداية الأجر الأساسي المقرر لكل منهم وذلك بالضوابط والشروط الواردة بهذا القرار – ولا ينال من ذلك القول بأن موازنات مركز البحوث الزراعية من أعوام 1191/90 حتى 1996/95 جاءت خالية من إدراج أية مبالغ لصرف الحافز الشهري بنسبة (70٪) المنصوص عليه بقرار وزير الزراعة سالف الذكر وبالتالي يكون هذا القرار معلقاً نفاذه لحين توافر الاعتماد المالي اللازم لصرف هذا الحافز بالنسبة المقررة، فهذا القول مردود بأن قضاء هذه المحكمة (المحكمة الإدارية العليا) قد جرى على أن تدبير الاعتماد المالي لا يعد ركناً أساسياً من أركان القرار الإداري وإنما هو عقبة تتعلق بتنفيذ القرار بعد صدوره صحيحاً، وبالتالي يتعين على الجهة الملزمة قانوناً بإصدار القرار أن تصدره صحيحاً ومطابقاً للقانون ويتعين على الجهات المختصة بالتنفيذ أن تنشط بكافة الوسائل إلى تدبير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ القرار، وعلى ذلك فإنه لا يجوز التعلل بعدم توافر الاعتماد المالي أو بصرف بدلات أخرى بديلة طالما لم يتقرر بأداة قانونية صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيلولة دون ترتيب آثاره على أي وجه. (الطعن رقم 10083 لسنة 47ق "إدارية عليا" جلسة 2005/2/17)

ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد استقر على أن القرار الصادر بمنح العامل حقاً معيناً ينتج أثره حالاً ومباشرة بمجرد صدوره طالما صدر بأداة قانونية سليمة واستقام على صحيح سنده مستكملاً سائر أركانه ومقوماته وتحقق في شأن العامل مناط الاستحقاق وظلت هذه الأداة المنشأة لهذا الحق قائمة ومتمتعة بكامل وجودها القانوني دون أن يمتد إليها يد التعديل أو يشملها الإلغاء أو يصدر القرار المساغ مقروناً بوقف تنفيذه مؤقتاً لحين توافر مقومات تنفيذه، وأن الوزير يستمد حقه في إصدار القرارات الخاصة بمنح الحوافز للعاملين بوزارته من القانون مباشرة. ومن ثم فإنه يتعين إعمال أثر سالف الذكر (قرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم 266 لسنة 1998) على جميع العاملين بالتخصصات الواردة بالقرار بالجهات المبينة به دون تعلل بعدم توافر الاعتماد المالي اللازم للصرف، ذلك أنه كان يتعين على وزير الأشغال العامة والموارد المائية قبل إصداره القرار المشار إليه وما يرتبه هذا القرار من أعباء مالية إضافية على الموازنة العامة أن يستوضح الأمر عن مدى توافر الاعتماد المالي للصرف من عدمه، وإذ أصدر قراره سالف الذكر برفع نسب معدلات التميز والأداء والجهود غير العادية (بما له من سلطة بمقتضى القانون) ومن ثم يتعين إعمال أثر هذا القرار فور صدوره من التاريخ المحدد للعمل به من 1998/7/1 م بغض النظر عن توافر الاعتماد المالي للصرف من عدمه.ومن حيث أن الطاعنين جميعاً حاصلين على بكالوريوس هندسة فالأول والرابع تخصص كهرباء قوى والثاني تخصص ميكانيكاً قوى والثالث تخصص ميكانيكا إنتاج

ويعملون بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بقنا وهي من الجهات التابعة لوزارة الأشغال العامة والموارد المائية، مما يضحى الطاعنون من المخاطبين بأحكام قرار وزير الأشغال العامة والموارد المائية رقم 266 لسنة 1998 المشار إليه ومن ثم يستحقون صرف الزيادة الواردة في حوافز الأداء والجهود غير العادية والمقررة بالقرار سالف الذكر. ومن حيث أن الحكم المطعون عليه قد ذهب مذهباً مغايراً لما تقدم فإن المحكمة تقضي بإلغائه والقضاء بأحقية الطاعنين في صرف الزيادة المشار إليها. (الطعن رقم 9206 لسنة 48ق لسنة 2007/4/12)

ومن حيث أن قرار وزير التعليم رقم 435 بتاريخ 1996/12/19 في شأن حوافز أعضاء التوجيه الفني بالإدارات التعليمية ومديريات التربية والتعليم بالمحافظات وديوان عام الوزارة قد نص في تحديد المخاطبين بأحكامه بأنهم شاغلوا وظائف موجه أو موجه أول أو موجه عام بالمراحل التعليمية المختلفة "ماد دراسية أو نشاط"، ومن حيث أن مثار الخلاف يدور حول ما إذا كان شاغلوا وظيفة موجه معمل يندرجون ضمن موجهي النشاط باعتبار أن قرار وزير التعليم رقم 213 بتاريخ 1987/11/1 في شأن قواعد النقل والتعيين في وظائف العاملين بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات وديوان عام وزارة التربية والتعليم قد حدد في المادة (1) منه فقرة (ب) المقصود بالنشاط بأنه "الأنشطة التربوية وتشمل التربية الاجتماعية والتربية النفسية والمكتبات والمتاحف والصحافة والتربية المسرحية".

وأدرج في المادة (2) منه التقسيمات النوعية للوظائف الفنية، ومفاد ذلك أن وظيفة فني معامل أو موجه معمل تعد من الأنشطة التربوية بالمدارس على النحو الذي انتهى إليه الحكم المطعون فيه لكونها تساهم بحكم اتصالها بالتدريس في بعض المواد العملية في تحسين مستوى التدريس للمواد العملية وإن كانت لا تندرج ضمن المادة الدراسية على وجه صريح ، ومن حيث أنه وإن كان مقرراً أن البدلات والمزايا الوظيفية ترتبط بالوظائف والأعمال التي تقررت لها فلا يستحق الحصول عليها إلا من يشغل إحدى الوظائف الواردة بالقرارات المنظمة لها أو يقوم بعملها فعلاً ، ومن حيث أن موجهي المعامل تربطهم بالعملية التعليمية ارتباطاً وثيقاً بل هي جزء منها وتندرج ضمن خطة التدريس لبعض المواد العملية ومكملة لها ومن ثم يندرج موجهو المعامل ضمن موجهو المادة الدراسية وهو الأقرب لطبيعة أعمالهم ويستحقون صرف الحافز المحدد بالقرار الوزاري رقم 435 لسنة 1996، وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى هذه النتيجة مع الاختلاف في نسبة موجهو المعامل إلى النشاط بالمدارس على النحو السالف الإشارة إليه فمن ثم يضحى الطعن غير قائم على أسانيد صحيحة متعيناً القضاء برفضه مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات.(الطعن رقم 10247 لسنة 47ق جلسة 2005/4/14)

ومن حيث أن مفاد هذا القرار (قرار وزير الصحة والسكان رقم 231 لسنة 1996) أن استحقاق الحافز الشهري مقرر للوظائف الإشرافية بالإدارة العليا بالجهات الواردة به بشروط ثلاثة : أولها: أن يكون شاغل الوظيفة متفرغاً للعلم، وثانيا: أن يقوم بالإشراف على أداء الخدمة بالوحدات في نطاق اختصاصه، وثالثاً: أن يتولى العمل فترات مسائية في مجال الإشراف الميداني على الوحدات بما يؤدي إلى رفع مستوى الخدمة الصحية وانتظام العمل بهذه الوحدات.ومن حيث أن الطاعنة قد توافر في شأنها الشرط الأول باعتبارها تشغل وظيفة إشرافية وهي مديرة إدارة التدريب بمنطقة مدينة نصر الطبية ومتفرغة للعمل. كما أنها قدمت أمام محكمة القضاء الإداري المستندات التي تثبت قيامها بالإشراف على أداء الخدمة بمدارس التمريض في نطاق منطقة مدينة نصر الطبية ومتابعة التدريب العملي أثناء الدراسة بهذه المدارس من خلال تكليفها بالمرور على هذه المدارس بالإضافة لعملها الأصلي، كما أنها كانت تتولى المرور في الفترات المسائية على بعض مدارس التمريض طبقاً لموافقة الدكتور. رئيس قطاع الشئون الصحية بتاريخ 1997/5/17 والمتضمنة موافقته على صرف الحافز الشهري طبقاً لقرار وزير الصحة أسوة بزملائها فمن ثم تستحق صرف الحافز طبقاً لقرار وزير الصحة رقم 230 لسنة 1996 بواقع 200٪ من مرتبها الأساسي اعتباراً من 1997/5/17 تاريخ تكليفها بالعمل فترات مسائية حتى تاريخ إلغاء العمل بالفترات المسائية طبقاً لكتاب مدير إدارة التدريب لمديرية الشئون الصحية بتاريخ 1998/7/20

وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية مع إلزام الجهة الإدارية المصروفات. (الطعن رقم 7049 لسنة 48ق "إدارية عليا" جلسة 2005/2/17)

من المستقر عليه في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن تدبير الاعتماد المالي لا يعد ركنا أساسيا من أركان القرار الإداري وإنما هو عقبه تتعلق بتنفيذ القرار أن تصدره صحيحا وبالتالي يتعين علي الجهة الملزمة قانونا بإصدار القرار أن تصدره صحيحا ومطابقا للقانون ويتعين علي الجهات المختصة بالتنفيذ أن تنشط بكافه الوسائل إلي تدبير الإعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ القرار ، وعلي ذلك فإنه لا يجوز التعلل بعدم توافر الإعتماد المالي أو بصرف بدلات أخري بديلة طالما لم يتقرر بأداة قانونيه صحيحة إلغاؤه أو تعديله أو الحيولة دون ترتيب أثاره علي أي وجه .(الطعن رقم 10083 لسنة 47ق – جلسة 2005/2/17 ، وكذلك حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 9205 لسنة 48ق – جلسة 2007/4/19)

ومفاد ذلك أن تنظيم حوافز مبيعات الأدوية طبقاً لقرار رئيس مجلس إدارة المؤسسة العلاجية على النحو السالف الإشارة إليه لم يتضمن في شأن موانع الصرف سوى القيد المتعلق بعدم صرف الحوافز فيما جاوز مدد الأجازات الاعتيادية المقررة طبقاً للقانون بما في ذلك مدد الأجازات عن المأموريات الرسمية مضافاً إليها شهراً آخر للأجازات الأخرى ويقصد بها الأجازات المرضية، ولم يحظر القرار صرف الحافز للعاملين برئاسة المؤسسة

ومنها الديوان العام، وقرر لهم في مادته الثانية صرف الحافز بما يساوي متوسط ما يصرفه نظائرهم بالمستشفيات.ومن حيث أن الطاعن قد ندب للعمل بديوان عام المؤسسة اعتباراً من 1993/6/19 وكان يصرف خلالها مرتبه كاملاً إذ لم يصدر قرار من السلطة المختصة أو من مدير النيابة الإدارية بوقفه عن العمل احتياطياً لمصلحة التحقيق للمدد التي حددتها المادة (83) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 1978/47، فمن ثم تسري عليه خلال مدة ندبه للعمل برئاسة المؤسسة المادة (الثانية) من القرار المنظم لصرف الحافز وبذات النسب التي صرفت لزملائه بديوان عام المؤسسة العلاجية، سيما وأنه قد صدر الحكم في الطعن المقام منه أمام المحكمة التأديبية لوزارة الصحة برقم 81 لسنة 28ق بإلغاء القرار الصادر بمجازاته بخصم خمسة عشر يوماً من راتبه مما يبرئ ساحته مما نسب إليه من مخالفات والتي صدر بمناسبتها قرار ندبه للعمل مؤقتاً بديوان عام المؤسسة لحين الانتهاء من التحقيقات بمعرفة النيابة الإدارية في القضية المشار إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا التفسير الصحيح لحكم المادة (الثالثة) من قرار رئيس مجلس إدارة المؤسسة العلاجية رقم 126 لسنة 1997 فإنه يكون حرياً القضاء بإلغائه وبأحقية المدعى في صرف الحافز المقرر لزملائه بالديوان العام بالمؤسسة من نفس درجته اعتباراً من تاريخ ندبه للعمل بالديوان العام بالمؤسسة في 1993/6/19 حتى تاريخ البت في الطلب المقدم منه للاستقالة من العمل وإخلاء طرفه وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية مع إلزام المؤسسة المطعون ضدها بالمصروفات عن درجتي التقاضي. (الطعن رقم 1335 لسنة 46ق جلسة 2005/2/17)

ومفاد ذلك أن القرار الوزاري المشار إليه (قرار وزير التربية والتعليم رقم 34 لسنة 1988) فرق بين العاملين من شاغلي وظائف التدريس والتوجيه ووكلاء المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة وبين سائر الوظائف الواردة في المجموعات النوعية الأخرى فقرر لشاغلي الوظائف الأولي حافز أنشطة تربوية أو ريادة عملية إذا كانوا شاغلين للوظيفة بصفة أصلية ومشاركين في أعمال هذه الأنشطة. وقرر لغيرهم من شاغلي باقي المجموعات الوظيفية حافز شهري بفئات أقل.

ومن حيث أن المشرع في قانون العاملين المدنيين بالدولة جعل كل مجموعة وظيفية وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب وأوجب أن تضع كل وحدة جدولا للوظائف ترفق به بطاقات وصف كل وظيفة وتتضمن تحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها - وهذا التقسيم الموضوعي للوظائف من شأنه أن يحد من تداخل الاختصاصات ويبرز واجبات ومسئوليات كل وظيفة علي أساس موضوعي أساسه الوظيفة بمدلولها السليم باعتبارها مجموعة محددة من الواجبات والمسئوليات يلزم للقيام بها اشتراطات معينة في شاغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها وتجسيدا لهذا المعيار الموضوعي فإن ما يستحقه العامل من حافز أو جهد مبذول يكون بمراعاة ظروف كل وظيفة علي حدة فلا تختلط المسميات .

ومن حيث أن الثابت من مطالعة بيانات الحالة الوظيفية وقرارات الترقية التي أصدرتها الجهة في شأن الطاعن أنها حاصلة علي دبلوم المدارس الصناعية عام 1965 وعينت علي وظيفة مدرس لاسلكي في 1965/12/11 ثم رقيت داخل المجموعة النوعية لوظائف التعليم الفني فحصلت علي الدرجة الثانية بالأمر التنفيذي رقم 11 لسنة 1985 قم رقيت إلي وظيفة أمنية أولي مخازن بمدرسة رشدي الصناعية بتاريخ 1988/10/19 وهي ضمن وظائف الهندسة المساعدة في وظيفة (وكيل مخازن برشدي) .مما يؤكد أن المجموعة النوعية الفنية للتعليم تشمل وظائف المدرسين بالتعليم الفني والوظائف الهندسية بالتعليم بالمدارس وهو ما جعل الوزارة تطلب تصويب هذا الوضع بفصل الوظيفة الفنية للتعليم عن الوظيفة الهندسية حسبما ورد بكتاب مدير عام الشئون المالية والإدارية بمديرية التعليم بالإسكندرية بتاريخ 1991/1/5 . ومن ثم فإن الطاعنة لم تشغل وظيفة وكيل مدرسة ضمن المجموعة الفنية للتعليم منذ ترقيتها إلي وظيفة وكيل مخازن بتاريخ 1988/10/19 التي تشمل مجموعة الهندسة المساعدة لأمناء المخازن ومن ثم لا تكون شاغله لإحدى الوظائف التربوية بصفة أصلية أو مشاركة في أعمال الأنشطة أو الريادة العليمة . وإذ أنتهي الحكم المطعون فيه إلي هذا التطبيق الصحيح لأحكام القرار الوزاري المشار إليه فإن الطعن فيه يضحي مفتقدا لسنده متعينا القضاء برفضه مع إلزام الطاعنة المصروفات . (الطعن رقم 3336 لسنة 44ق جلسة 2005/3/17)

حوافز ومكافآت الأنشطة التربوية أو الريادة العلمية هي حوافز مادية تقررت من الوزير بوصفه السلطة المختصة – وشروطها أن يكون العامل شاغلا للوظيفة فعليه ، وأن يكون شاغلا للوظيفة بصفة أصلية ومقيدا علي درجة بموازنات التربية والتعليم وفروعها بالمحافظات – العبرة بالأداء الفعلي لأعباء الوظيفة وليس بتوصيف الدرجة أو الفئة أو المجموعة المسكن عليها العامل . (الطعن رقم 418 لسنة 43ق جلسة 2002/1/5)

وقد جري قضاء المحكمة الإدارية العليا أن من بين الأهداف التي تغياها المشرع من تطبيق بعض أحكام قانون الجامعات ولائحته التنفيذية علي المؤسسات العلمية والمستشفيات والمعاهد التعليمية إقرار المساواة بين شاغلي الوظائف الفنية ونظرائهم الشاغلون وظائف معادلة في هيئة التدريس بالجامعات ، وتمتع الأولين بذات المزايا المقررة للآخرين أخذا في الاعتبار تماثل طبيعة العمل في الحالتين في أساسها وجوهرها وركونها في الأصل علي الدراسة والبحث العلمي ، ومتى كان ذلك وكان المشرع قد عادل الوظائف علي الدراسة والبحث العلمي ، ومتى كان ذلك وكان المشرع قد عادل الوظائف الفنية للمستشفيات التعليمية بوظائف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، فإن مقتضي ذلك ولازمة الإعتداد بهذه المعادلة في كافة أجزائها بحيث لا تقتصر علي المعاملة المالية للوظيفة المعادلة فحسب وإنما يمتد أثر هذه المعادلة إلي المزايا الوظيفية الأخرى ، والقول بغير ذلك من شأنه أن يفرغ التعادل الذي قرره المشرع بصريح النص من مضمونه وهدفه

.ومن حيث أنه ترتيبا علي ما تقدم ، ولما كان الثابت أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية تعتبر طبقا لقرار إنشائها من الهيئات العامة التي تتمتع بالشخصية المعنوية المستقلة في حكم قانون الهيئات العامة رقم 61 لسنة 1993 ، وتخضع في تنظيمها وإدارة شئونها لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم 774 لسنة 1976 بإصدار لائحتها التنفيذية ، وقد أحالت هذه اللائحة فيما لم يرد فيه نص إلي أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 ، ولخلو اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية من الأحكام المنظمة لمكافأة الريادة الصحية (المقابلة لمكافأة الريادة العلمية والاجتماعية بالجامعات) وأيضا مكافآة . البحث والتدريب والتعليم (المقابلة لمكافأة الإشراف علي الرسائل العلمية بالجامعات) ، لذا يتعين الرجوع في هذا الصدد إلي اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 .... ومن حيث أن مفاد ما تقدم (المواد 28 ، 276 ، 279 ، 281 ، 285 مكرر ، 293 من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972) أن مناط منح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات مكافآة الريادة العلمية هو تولي أي منهم ريادة الطلاب للوقوف علي مشاكلهم العلمية والتعرف علي الصعوبات التي تواجههم من أجل المعاونة في حلها بمعرفة إدارة الجامعة وأساتذتها ، وبالتالي فإن منحهم هذه المكافأة إنما استحقاق الحوافز عن الساعات المكتبية الزائدة عن الساعات المقررة

وفقا للنصوص المشار إليها وبالنسب المحددة فيها رهين بأداء ساعات عمل مكتبية خارج النصاب الحدد لذلك سواء في الجامعة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس أو خارجها من الجامعات المصرية الأخرى أو غيرها من الهيئات العامة أو مراكز البحث العلمي التي تعتبر من قبيل المؤسسات العلمية المخاطبة بأحكام القانون رقم 69 لسنة 1973 بنظلم الباحثين العلميين في المؤسسات العلمية والتي تنطبق عليها أحكام قانون تنظيم الجامعات رقم 45 لسنة 1972 ولائحته التنفيذية قيما لم يرد فيه نص بشأنه في قرار أنشاء أي منها أو لائحتها التنفيذية ، علي أن تمنح تلك الحوافز بالنسب المحددة بنصوص اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات أنف الذكر وقرارات المجلس الأعلي للجامعات الصادرة تنفيذا لها ، وأن الحكمة من منح الحوافز المادية هي كفالة تحيق الأهداف وترشيد الأداء وفقا للقواعد التي يضعها المجلس الأعلى للجامعات ويصدر بها قرار من وزير التعليم ...

ومن حيث أن المستفاد من أحكام القرارين رقمي 1002 لسنة 1975 (بإنشاء الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية) ، 774 لسنة 1976 (بشأن إصدار اللائحة التنفيذية للهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية) المشار إليهما أنفا ، أن إختصاص الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية لا يقتصر فقط علي مجرد توفير الرعاية الطبية للمواطنين بل يمتد أيضا إلي القيام بأعمال البحوث الطبية والتدريب والتدريس ،

وذلك أن المستشفي التعليمي التابع للهيئة يعتبر جزءا من كلية الطب المرتبطة بها من ناحية ، كما يعتبر المعهد التخصصي بالهيئة مكملا لأقسام الدراسات العليا لكليات الطب بالجمهورية هذا فضلا عن أنه يزاول في مستشفيات الهيئة فعلا التدريس الإكلينيكي المقرر للسنوات النهائية لكليات الطب ويقوم الأعضاء العلميون بالاشتراك مع أساتذة كلية الطب بهذه المهمة وفقا لجداول يضعها مجلس القسم وذلك حسبما تضمنته مذكرة مستشار الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية للشئون الفنية والعلمية والمودعة صورتها ملف الطعن . ومن حيث إنه ترتيبا علي ما تقدم ولما كأن الثابت من الأوراق أن الهيئة العامة للمستشفيات والمعاهد التعليمية تمارس ذات النشاطات التي تمارسها الجامعات سواء فيما يتعلق ببطاقات البحوث الاجتماعية والريادة الطلابية والاجتماعية ، أو فيما يتعلق بالإشراف علي الرسائل العلمية وذلك بواسطة أعضائها العلميين ، شأنها في ذلك شأن الكليات التابعة للجامعات ، كما أنها تعد في حكم كليات الطب فيما يتصل بتدريس المناهج التطبيقية فيما يتعلق بالسنوات النهائية والدراسات العليا إذ يتم من خلال المستشفيات والمعاهد التابعة للهيئة العامة للمستشفيات تدريس الجانب الإكلينيكي وذلك من خلال مشاركة الأعضاء العلميين بها مع أقرانهم من أعضاء هيئة التدريس بكلية الطب لتقدير درجاتهم في الدراسة الإكلينيكية ، وأيضا في الإشراف علي الرسائل العلمية بالنسبة لدرجتي الماجستير والدكتوراه ،

ومن ثم يتحقق في شأنهم مناط استحقاق مكافآة الريادة الصحية والعلمية والاجتماعية ومكافأة الإشراف علي الرسائل العلمية ومقابل الزيادة عن الساعات المكتبية وذلك بالنسب ووفقا للقواعد المقررة لأقرانهم بالجامعات الأخرى والصادر بها قرارات في المجلس الأعلى للجامعات ، الأمر الذي يتعين معه والحالة هذه القضاء بأحقية الطاعن في تقاضي بدل الريادة ومكافأة الإشراف وحوافز الساعات المكتبية المقررة لدرجته (زميل) والتي تعادل مدرس بالجامعة ، مع ما يترتب علي ذلك من أثار . (الطعن رقم 5128 لسنة 41ق جلسة 1998/8/29)

مناط صرف الحوافز للعاملين بمكاتب التأمينات الاجتماعية طبقاً لقرار رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية المنظم لصرف هذه الحوافز يرجع أساساً إلى مدى الجهد الحقيقي الميداني الذي يبذله العاملون بتلك المكاتب لتحقيق أهداف الهيئة وزيادة إنتاجها وحصيلتها – لا يتعارض مع هذا القرار صرف الحوافز عن المبالغ الواردة للمكتب بشيكات بطريق البريد طالما كان ورود تلك المبالغ يرجع للجهد الميداني والانتقالات الميدانية التي قام بها العاملون بالمكتب في سبيل تحصيل المبالغ – لا يتعارض مع هذا القرار تحصيل تلك المبالغ مع شركات القطاع العام أو غيرها. (طعن رقم 912 لسنة 32ق جلسة 1988/1/23)

صيــغ دعاوى رصيد الأجازات

=======

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــــد

1- .... بصفته

2- .... بصفته

3- .... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة ....

الموضــوع

الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه الأول على الدرجة ... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية .

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنه ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار المعلن إليه الأول بصفته بصرف مستحقاته عن رصيد أجازاته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه وحتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب الأمر الذى دعاه إلى اللجوء إلى القضاء للحصول على كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازته الاعتيادية .

وحيث أن الطالب لجأ للجنة توفيق الأوضاع بـ .... والذى أصدرت توصيتها بأحقية الطالب فى صرف مقابل رصيد أجازاته بتاريخ / / إلا أن جهة العمل رفضت تنفيذ هذه التوصية .

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة 4/43 من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم 41 لسنة 40 ق جلسة 1976/1/17 م س 27 ص 130 ، الطعن رقم 1233 لسنة 50 ق جلسة 1978/12/26)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا فإنه لا يخضع أيضا للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا دائما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عند الانتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم 418/1/27 جلسة 1990/11/21)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وذلك بالقانون رقم 219 لسنة 1991 ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الأجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض .

بناء عليه

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والحكم بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليه بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليقا من قيد الكفالة .

عن الطالب

(التعليـــق)

أثر الحكـــم بعـدم دستــورية الحد الأقصى للأجازة

قضت المحكمة الدستورية بجلسة 1997/5/17 بعدم دستورية الفقرة الثالث من المادة (45) من قانون العمل بما تضمنه من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ولو كان الحرمان من هذه الأجازة ، فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى عائدا إلى رب العمل .

وبناء على هذا الحكم أصبح من حق العامل أن يحصل على رصيد أجازاته جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكناً عيناً .

وقد قضت المحكمة الدستورية بأن : وحيث إن المادة 45 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 تقضي بما يأتي : " يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية مدتها ستة أيام متصلة على الأقل .

وللعامل الحق في تحديد موعد أجازته السنوية إذا كان متقدما لأداء الامتحان في إحدى مراحل التعليم بشرط أن يخطر صاحب العمل قبل قيامه بالأجازة بأسبوعين على الأقل .

ويجوز بناء على طلب كتابي من العامل ضم مدة الأجازة السنوية فيما زاد على الستة أيام المشار إليها ، بشرط ألا تزيد بأية حال على ثلاثة أشهر " .

وحيث أن المادة 47 من هذا القانون ، تنص على أن للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الأجازة التي يستحقها حال تركه العمل قبل استعمالها ، وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على أجازة عنها .

وحيث أن القرار الصادر عن المحكمة الدستورية العليا بجلستها المعقودة في 3 من يوليو سنة 1995 في شأن طلب التفسير المقيد بجدولها تحت رقم 19 لسنة 17 قضائية (تفسير) قد خلص إلى أن حكم المادة 47 من قانون العمل مقيد بالفقرة الثالثة من المادة 45 من هذا القانون ليدور في فلكها ن وليتحدد مرماه بالتالي على ضوئها ، ذلك أن حق العمل في الحصول على شروط عمل منصفة ومرضية ، لا ينفصل عن تمتعهم بالأجر العادل دون تمييز لا يتعلق بقيمة العمل ، ولا عن حقهم في الحصول على أجازاتهم السنوية ، وواجبهم في الانتفاع بها ، باعتبار أن النهوض بالعمل يقتضيها ، ولأنها تصون قواهم وتكفل حيويتها ولو جاز القول بأن المادة 47 من قانون العمل ، تخول العمال حق الحصول على أجر عن كامل رصيد أجازاتهم هذه – أيا كان مقداره – لأهدر العمل طاقاتهم من خلال ترحيلها من عام إلى عام ، ليكون تجميعها في النهاية (مورداً مالياً) يعتمدون عليه عند انتهاء خدمتهم ، وما لذلك شرع الحق في الأجازة السنوية ، ولا هو من مقاصدها .

ولا يجوز بالتالي النظر إلى المادة 47 من قانون العمل باعتبار أنها توفر للعامل مقابلا نقديا لأجازته السنوية التي لم يستعملها أيا كان رصيدها ، بل يتعين تفسيرها بما يؤكد حق العامل في أن يستعيد طاقاته وقدراته التي استنفذها العمل صونا للقوة البشرية الإنتاجية من أن تصير بدداً ، ذلك أن النصوص القانونية لا تصاغ من فراغ ، ولا يجوز انتزاعها من وقاعها محددا على ضوء المصلحة المقصودة منها ، وهى بعد مصلحة اجتماعية يجب أن تدور هذه النصوص معها ، ويفترض أن المشرع قد تغياها.

وحيث أن هذه المحكمة – وعلى ضوء تفسيرها لإرادة المشرع التي قصد إلى تحقيقها بنص المادة 47 من قانون العمل – قد انتهت إلى أن حق العامل في الحصول على أجر عن أيام الأجازة التي يستحقها حال تركه العمل قبل استعمالها – وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على أجازة عنها – لا يجوز أن يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

وحيث أن من المقرر في قضاء هذه المحكمة ، أن التفسير التشريعي للنصوص القانونية لا يجوز أن يتخذ موطنا للفصل في دستوريتها ، تمهيدا لتقرير صحتها أو بطلانها ، ذلك أن المادة 26 من قانونها ، لا تخولها غير استصفاء إرادة المشرع واستخلاصها (دون تقييم لها) وعلى تقدير أن النصوص القانونية إنما ترد إلى هذه الإرادة وتحمل عليها حملا تقصيا لدلالتها ، وذلك سواء التأم مضمونها مع أحكام الدستور أم كان منافيا لها .

وحيث أن المدعي ينعى على الفقرة الثالثة من المادة 45 من قانون العمل مخالفتها للمادتين 33 ، 35 من الدستور التي تقضي أولاهما بأن ينظم الاقتصاد القومي وفقا لخطة تنمية شاملة تكفل زيادة الدخل .... وربط الأجر بالإنتاج ، وثانيتهما بأن يكون لكل مواطن نصيب في الناتج القومي يحدده القانون بمراعاة عمله أو ملكيته غير المستغلة ، وسنده في ذلك أن المركز القانوني للعامل يختلف اختلافا كليا عن غير المستغلة ، وسنده في ذلك أن المركز القانوني للعامل يختلف اختلافا كليا عن مركز رب العمل ، فلا يملك العامل أن ينظم أجازاته ، ولا أن يصرح بها لنفسه ، ولا أن يعترض على تشغيله ، فإذا استفاد رب العمل من إنتاجه خلال الأجازات القانونية ، استحق بالتالي أجره عنها ، وكان يتعين أن يكون الحد الأقصى لرصيد الأجازات – التي يجوز للعامل أن يضمها – ومقداره ثلاثة أشهر – قيدا على رب العمل لا على العامل الذي لا يملك من أمره شيئا بحيث إذا عمل أكثر من هذه المدة خلال أجازاته ، استحق الأجر بمقدار المدة التي عمل خلالها ، وإلا كان الحرمان من هذا الأجر إثراء لرب العمل دون سبب ، وافتقار للعامل بقدر هذا الإثراء .

وحيث أن حق العامل في الأجازة السنوية مرتبط بعقد العمل ، ومن ثم يظل هذا الحق قائما – بالشروط التي حددها المشرع – ما بقى عقد العمل نافذا ، دالا على استمرار العامل في خدمة رب العمل .

وحيث أن ما تغياه المشرع من ضمان حق العامل في أجازة سنوية بالشروط التي حددها ، وهو أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ، ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، وهو ما تردد بالفقرة الأخيرة من المادة 43 من قانون العمل التي يدل حكمها على أن هذه الأجازة فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل ورب العمل ، فلا يملك أيهما إهدارها ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ن وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاتها مؤذنا بوهنها ثم اندثارها ، وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي تعذر صونها لقوتها الإنتاجية البشرية ، بما مؤداه أن طلب العامل أجازاته السنوية ، لا يعتبر منشئا للحق فيها ، ولا السكوت عنها مسقطا لهذا الحق ، فلا خيار للعامل في أن يفيد منها أو يعرض عنها وقد صار القانون مصدرا مباشرا لها ، بل أن ما يقابلها من الأجر – بعد الحصول عليها – يتعين أن يكون مكفولا لكل عامل ، وإلا أحجم عنها ن ويقع كذلك باطلا بطلانا مطلقا كل اتفقا على خلافها ، وكان ضروريا بالتالي – وضمانا لتحقيق الأغراض المقصودة من الأجازة السنوية – أن تنص الفقرة الأولى من المادة 46 من قانون العمل على أن اشتغال العامل – أثناء الأجازة التي حصل عليها – عند رب عمل آخر ، يقضي حرمانه من الأجر المستحق عنها ن فإذا كان قد تقاضاه ، كان رده متعينا .

وحيث أن الأجازة السنوية – وعلى ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة 45 من قانون العمل – لا يجوز أن تقل عن ستة أيام متصلة ، وفيما يجاوز هذا الحد الأدنى ، تؤكد الفقرتان الثانية والثالثة من هذه المادة ذاتها ، ضمانهما لحقين متوازيين أو متقابلين لكل من العامل ورب العمل ، أولهما حق العامل في أن يطلب كتابة تأجيل أجازته السنوية إلى سنة أو سنتين أو مقبلة ، بشرط ألا تزيد مدتها الجائز ضمها على ثلاثة أشهر ، وثانيهما حق رب العمل في تحديد موعدها ثم تقصيرها بعد بدئها أو تأجيلها أو قطعها – إذا لم يكن العامل حدثا – وذلك كلما كان هذا الإجراء مبررا بمصلحة العمل ، مستندا إلى متطلباتها .

وحيث أن الأصل في سلطة المشرع في مجال تنظيم الحقوق – وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة – أنها سلطة تقديرية ما لم يقيد الدستور ممارستها بضوابط تحد من إطلاقها ، وتكون تخوما لها لا يجوز اقتحامها أو تخطيها ، وكان الدستور إذ يعهد بتنظيم موضوع معين إلى السلطة التشريعية ، فإن القواعد التي تقرها في شأنه ، لا يجوز أن تنال من الحقوق التي كفل الدستور صونها سواء بنقضها أو بانتقاصها من أطرافها .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الثالثة من المادة 45 من قانون العمل ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية (ودعاءَا إدخارياً) من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها – وأيا كان مقدارها – ثم تجميعها ليحصل العامل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ،

فلم يجز أن يحصل على أجر عن هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذه المدة – التي حدد المشرع أقصاها – ينبغي أن يكون سريانها مقصورا على تلك الأجازة التي قصد العامل إلى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها ، فإذا كان تفويتها منسوبا إلى رب العمل ، ومنتهيا إلى الحرمان منها فيما يجاوز ثلاثة الأشهر ، كان مسئولا عنها بكاملها ، ولا يجوز للعامل عندئذ – وكأصل عام – أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا تعين أن يكون التعويض عنها مساويا – وعلى الأقل – لأجره عن هذا الرصيد أيا كان مقداره ، تقديا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة سببها إجراء اتخذ رب العمل ، وعليه أن يتحمل تبعته .

وحيث أن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها ، وآثارا يرتبها ، من بينها – وفي مجال حق العمل – ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قصرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ن أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها ، عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة 13 تنظيم حق العمل ، إلا أنها لا يجوز أن تعطل جوهره ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس فيها ، ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على سلامته صحيا ونفسيا ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي يعتبر نص القانون مصدرا مباشرا لها ، والتي لا يجوز للعامل أن يسقطها أو يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطار لحق العمل ، واستتار بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن الفقرة الثالثة من المادة 45 من قانون العمل المطعون عليها ، لا ترخص للعامل بأن يضم من مدة الأجازة السنوية التي قام بتجميعها ما يزيد عن ثلاثة شهور ، حماية منها للعامل حتى لا يبدد قواه ، وكان أكثر ما يهدد العامل أن تتذرع جهة العمل بواجبها في تنظيمه لتحول دون حصول العامل على أجازة يستحقها ، إذ يعتبر الحرمان منها – وفيما يجاوز الأشهر الثلاثة التي حددتها الفقرة المطعون عليها – تفويتا لحق العامل فيما يقابلها من تعويض يتحدد مداه بقدر الأضرار التي رتبها هذا الحرمان ، ما كان منها ماديا أو معنويا ، وإذ كان الحق في هذا التعويض ذا قيمة مالية ، فإنه يعتبر من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، وحقا شخصيا يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان 32 ، 34 من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ،

والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، وكذلك إلى حقوق الملكية الأدبية والفنية والصناعية .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الثالثة من المادة 45 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم 137 لسنة 1981 ، من ألا تزيد على ثلاثة أشهر مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل أن يضمها ، ولو كان الحرمان من هذه الأجازة – فيما جاوز من رصيدها هذا الحد الأقصى – عائدا إلى رب العمل ، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الدعوى رقم 47 لسنة 18ق دستورية جلسة 1997/5/17)

وقد طعن أيضا على المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 بعدم الدستورية ، وقضت المحكمة الدستورية بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر .

وأساس هذا الحكم هو أن الحق في التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل وهو ما يندرج في إطار الحقوق التي كفلها الدستور ، ونص عليها صراحة في المادتان (32 ، 34) اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، ومن ثم فإن حرمان العامل من التعويض الكافي للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرر للملكية الخاصة .

وقد قضت المحكمة الدستورية بأن : وحيث أن المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 معدلة بالقانون رقم 219 لسنة 1991 تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ، وذلك على الوجه التالي :

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازته الاعتيادية ، على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم " .

وحيث أن المادة 2 من القانون رقم 219 لسنة 1991 المشار إليه تنص على أن " تسري أحكام هذا القانون على العاملين بكادات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشئونهم " .

كما تنص المادة 3 من ذات القانون على أن " ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره " ، وقد نشر هذا القانون في 1991/12/7 ومفاد ما تقدم أنه اعتبارا من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم 219 لسنة 1991 – المشار إليه – في 1991/12/8 فإن العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين خاصة – ومن بينها قانون تنظيم الجامعات – يسري في شأنهم حكم الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون العاملين المدنيين بالدولة .

وحيث أن المصلحة الشخصية المباشرة – وهى شرط لقبول الدعوى الدستورية – مناطها أن تتوافر علاقة منطقية بينها وبين المصلحة التي يقوم بها النزاع الموضوعي ، وذلك بأن يكون الحكم الصادر في المسائل الدستورية المطروحة على هذه المحكمة ، لازما للفصل في الطلبات الموضوعية المرتبطة بها ،

ومن ثم فإن نطاق الدعوى الدستورية الماثلة – بقدر ارتباطها بالطلبات المطروحة في النزاع الموضوعي – يتحدد بنص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المعدل بالقانون رقم 219 لسنة 1991 .

وحيث أن من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها ، وآثارا يرتبها ، من بينها – في مجال حق العمل – ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ، ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها ، عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة 13 تنظيم حق العمل ، وألا إنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها

ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل ، واستنارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه.

وحيث أن المشرع قد صاغ – في هذا الإطار – بنص المادة 65 المشار إليها حق العامل في الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، محددا للأجازة السنوية مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما في السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل ، وكان له رصيد من تلك الأجازات ، حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد ، بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بشرطين أولهما : ألا تجاز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر ، وثانيهما : حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسي عند انتهاء الخدمة مضافا إليه العلاوات الخاصة .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل في أجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنهب الخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاته ، وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع ، بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعى مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الأجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعية ويمس مصالحها لعليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية ، ومن ثم كان ضروريا بالتالي – ضمانا لتحقيق الأغراض المتوخاه من الأجازة السنوية – أن تنص المادة 68 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر أو بدون أجر لدى جهة أخرى خلال أجازاته المقرة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر عنها فضلا عن تعرضه للجزاء التأديبي .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة 65 المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية وعاءاَ إدخارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافى للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسري على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ، فيجوز للعامل عندئذ – وكأصل عام – أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تدمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32، 34) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة التي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

وحيث أنه وقد خلص قضاء هذه المحكمة إلى أن المقابل النقدي المستحق عن رصيد الأجازات السنوية التي لم يحصل عليها العامل – بسبب مقتضيات العمل – حتى انتهاء خدمته ، يعد تعويضا له عن حرمانه من هذه الأجازات ، وكان المشرع قد اتخذ أساسا لحساب هذا التعويض الأجر الأساسي الذي وصل إليه العامل عند انتهاء خدمته – رغم تباين أجره خلالها – مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها ، جبرا للضرر الناجم عن عدم حصوله على أجازته السنوية ن فإن هذا النهج لا يكون مصادما للعدالة ولا مخالفا لأحكام الدستور.

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وألزمت الحكومة المصروفات ومبلغ مائة جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الدعوى رقم 2 لسنة 21ق دستورية 2000/5/6)

كما أكدت المحكمة الدستورية العليا هذا المبدأ أيضا في الدعوى رقم 53 لسنة 22 قضائية دستورية المنشورة بالجريدة الرسمية العدد 20 في 2001/5/17 عندما قضت بأن " حيث إن الوقائع – على ما يبين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق – تتحصل في أن المدعى قد أقام الدعوى رقم 88 لسنة 1999 مدني جزئي القناطر الخيرية ضد المدعى عليهما الخامس والسادس طالبا الحكم بإلزامهما بأن يؤديا له المقابل النقدي لرصيد أجازاته الذي يجاوز مدة أربعة أشهر ، وقد أحيلت الدعوى إلى محكمة بنها الابتدائية للاختصاص حيث قيدت بجدولها برقم 205 لسنة 1999 وأثناء نظر تلك الدعوى دفع المدعى بعدم دستورية نص المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وإذ قدرت محكمة الموضوع جدية الدفع ، وصرحت له برفع الدعوى الدستورية ، فقد أقام الدعوى الماثلة .

وحيث أن هذه المحكمة سبق أن حسمت المسألة الدستورية المثارة في الدعوى الراهنة بحكمها الصادر بجلستيها المعقودة في 2000/5/6 في القضية رقم 2 لسنة 21 قضائية دستورية ، والذي قضى بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وإذ نشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية بتاريخ 2000/5/18 ، وكان مقتضى المادتين 48 ، 49 من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1979 أن يكون لقضاء هذه المحكمة في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة إلى الدولة بسلطاتها المختلفة باعتباره قولا فصلا لا يقبل تأويلا ولا تعقيبا من أى جهة كانت وهى حجية تحول بذاتها دون المجادلة فيه أو السعى الى نقضه من خلال إعادة طرحه عليها من جديد لمراجعته ، فإن الخصومة في الدعوى الراهنة تعدو منتهية .

وبمناسبة صدور حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 2 لسنة 21ق دستورية والمعمول بها اعتبارا من 19 مايو سنة 2000 وهو اليوم التالي من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية العدد 20 بتاريخ 18 مايو 2000 ، والقاضي بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة 65 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وتنفيذا لحكم المحكمة الدستورية العليا وبعد العرض على مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة بتاريخ 2000/7/11 فإن على جميع وحدات الجهاز الإداري للدولة مراعاة:

إن المادة 65 من القانون رقم 47 لسنة 1978 معدلة بالقانون رقم 219 لسنة 1991 مازالت قائمة ، وأن ما قضت به المحكمة الدستورية العليا هو فقط عدم دستورية الفقرة الأخيرة منها فيما تضمنته من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر إذا كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ... وعلى هذا الأساس فإن العاملين الذين انتهت خدمتهم قبل 19 مايو 2000 (وهو اليوم التالي لتاريخ نشر الحكم) ولم يستنفذوا رصيدهم من الأجازات الاعتيادية يستحقون عن هذا الرصيد مقابلا نقديا بما لا يجاوز أربعة أشهر محسوبا على أساس الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كانت يتقاضاها العامل قبل انتهاء خدمته مهما بلغ حجم هذا الرصيد ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

أما بالنسبة للعاملين الذين انتهت خدمتهم أو تنتهي بعد 19 مايو سنة 2000 ، فإن المحكمة الدستورية العليا قضت في أسباب حكمها " أن القانون قد تغيا من ضمان حق العامل في أجازة سنوية أن يستعيد خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها

ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها ، مع الاستمرار فيه دون انقطاع " ، وتنفيذا لهذا القضاء ، فإن الأصل عندما يتقدم العامل بطلب أجازاته السنوية ، استخداما لحقه المقرر قانونا في هذا الشأن فإن على السلطة المختصة أو من تفوضه على هذه الأجازة أو تحديد ميعاد آخر للقيام بها ، وإن رفض طلب الأجازة استثناء على الأصل ، يجب أن يقدر بقدره وأن يكون مرتبطا بحاجة التشغيل الفعلي داخل الأجهزة الإدارية وصادرا من السلطة المختصة ذاتها ، وإلا تسبب التوسع في استخدام حق الرفض إلى ترتيب آثار مالية على الميزانية العامة للدولة دون مقتض لذلك.

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا في أسباب حكمها " على أنه لا يجوز للعامل أن يتخذ من الأجازة السنوية وعاءاً إدخارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من أجر ، وكان ضمان المشرع من مصلحة العامل ذاتها قد اقتضاها أن يرد على العامل سوء قصده ،

فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها " ... وعلى أساس هذا القضاء ، فإن عدم حصول العامل على أجازته السنوية ليس بذاته سببا موجبا لاستحقاقه للمقابل النقدي لما يزيد عن الأربعة أشهر ، حيث يتعلق حقه بحكم الأصل في الأربعة أشهر فقط .

أنه استثناء من هذا الأصل جاء بأسباب حكم المحكمة الدستورية العليا أنه لا ينبغي أن يسري هذا الحكم على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتهما ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخلا فيها – كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ، فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة ، إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها إلى جهة العمل ، فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك " .. وعلى أساس هذا القضاء فإن على الجهات الإدارية مراعاة :أن من حق العامل طلب منحه أجازاته السنوية المتبقية قبل انتهاء خدمته عينا بمعنى أن من حق العامل أن يطلب الحصول قبل انتهاء خدمته على ما تبقى له من أجازات ، وعلى الجهة الإدارية في حالة وجود الرصيد الاستجابة إلى هذا الطلب .

في حالة عدم طلب العامل ذلك يكون التعويض النقدي واجبا عن الرصيد المتبقى من الأجازات بما لا يجاوز أربعة أشهر محسوبة على النحو السابق توضيحه ولا يستحق العامل ما يزيد عن أربعة أشهر .

كما ذهب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إلى رفض الاقتراحات التي طالبت بصرف الرصيد النقدي لأجازات العامل كاملة على أساس أجره الأساسي التي لم يحصل عليها طوال حياته الوظيفية دون حد أقصى . لأن صرف المقابل بدون حد أقصى يتعارض مع حكم المحكمة الدستورية العليا وأن الذي قضى به لا يجوز أن يتخذ العامل من الدولة وعاءاَ إدخارياً يضمن رصيد أجازاته ولكن مصلحة العامل اقتضت عندما يتقدم بطلب أجازة إلى صاحب العمل وبرفض منحه الأجازة ففي هذه الحالة يستحق العامل التعويض الذي يقابل الأيام التي تم حرمانه من الحصول على أجازات اعتيادية وأن من حق العامل عند انتهاء خدمته وقبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية يستحق صرف المقابل النقدي بما لا يجاوز أربعة أشهر إلا في حالة تقدمه بطلب الحصول على أجازة من السلطة المختصة ورفضها من جانب هذه السلطة المختصة وحدها دون غيرها ، وللأسباب الضرورية التي تقررها لحاجة العمل ، وعلى أن يثبت ذلك مسببا على الطلب ويودع في ملف خدمته . (الكتاب الدوري رقم 8 لسنة 2000 بشأن تطبيق حكم المحكمة الدستورية صدر بتاريخ 2000/7/11)

وعلى ذلك اصبح من حق جميع العاملين المدنيين بالدولة الحصول على كامل رصيد أجازاتهم تطبيقا لحكم المحكمة الدستورية السالف ذكره والذي يطبق بأثر رجعي .

صـــرف مقـابـل رصيــد الأجــازات

======

المادة (65) منن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون 47 لسنة 1978 تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية وإنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

يجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الأجازت الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

ثم عدلت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بالقانون 219 لسنة 1991 وأصبحت تنص على أنه " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته ، وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلسة 2000/5/6 في القضية 2 لسنة 21ق دستورية بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون 47 لسنة 1978 من عدم جواز حصول العامل على مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية فيما يزيد على أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

ومن حيث أن المادة 49 من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون 48 لسنة 1979 المعدل بالقانون 168 لسنة 1998 تنص على أن " أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر ، على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص .

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع نظم في المادة 65 حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحدد لها مدداً تختلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ولم يجز لجهة الإدارة تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع الضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمته فإذا انتهت قبل تمكنه من استنفاذ ما تجمع له من رصيد حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات مع قيده وألا يجاوز ما يتقاضاه مقابل هذا الرصيد أربعة اشهر وهو القيد الذي حكمت المحكمة الدستورية بعدم دستوريته متى كان عدم الحصول عليه راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل وقد نشر هذا الحكم بالجريدة الرسمية في 2000/5/18 وكانت أحكام المحكمة الدستورية العليا لها حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة وسلطاتها باعتبارها المنوط بها رقابة دستورية القوانين واللوائح مما يقتضي أعمال أثر هذا الحكم ما لم تكن الحقوق والمراكز التي تعلق بها النص المقضي بعدم دستوريته قد استقرت بناء على حكم بات أو انقضت بالتقادم .

ومن حيث أن مؤدى عدم دستورية هذا القيد أحقية العامل في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب حاجة العمل ومقتضياته كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات . في هذا المعنى حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 2 لسنة 20ق (طلبات أعضاء) جلسة 2000/9/9 وحكم محكمة النقض دائرة طلبات رجال القضاء في الطلب رقم 41 لسنة 1968 ق (رجال قضاء) جلسة 2001/4/3 وفتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم 277/2/286 جلسة 1998/3/18 ، ملف 580/6/86 جلسة 2000/2/7 ، ملف 582/6/86 جلسة 2001/6/26 ، ملف 101/1/58 جلسة 2002/3/6 .

ومن حيث أن عبء الإثبات يقع بحسب الأصل على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية أمر لا يستقيم مع واقع الحال وقواعد العدالة نظرا لاحتفاظ جهة الإدارة بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم النزاع وعليها من ثم تقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والتي من شأنها إنزال حكم القانون على المنازعة فإذا ما تقاعست عن ذلك فإن هذا التقاعس يقيم قرينة قانونية لصالح خصم الإدارة بصحة الوقائع التي أورد بعريضة طعنه . (المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى 3364 ، 5425 لسنة 44ق جلسة 2001/6/23)

وقد قضى بأن : الثابت أن المدعى كان من العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ثم أنهيت خدمته اعتبارا من 1993/7/29 ، وكان له رصيدا من الأجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء مدة خدمته ولم تقم جهة الإدارة بصرف المقابل النقدي له عن كامل رصيد أجازاته التي لنم يستنفذها بسبب العمل وقدرها 549 يوما .

ولما كان قيام المدعى بأعمال وظيفته واستمراره في أداء أعبائها طوال مدة خدمته بما فيها المدة المقابلة لرصيد أجازاته الاعتيادية إنما يقطع بذاته بأنه كانت لذلك ضرورة اقتضت منه الاستمرار في النهوض بأعبائها وامتثالا منه لواجبات – وظيفته ولا يمكن القول بأن العامل قد ادخر رصيد أجازاته للحصول على المقابل النقدي له وذلك أن العامل يفترض فيه أنه لن يأخذ أكثر من المقابل الخاص بثلاثة اشهر قبل تعديل المادة (65) ، 4 أشهر بعدها فلماذا استمر هو وغيره في الادخار لرصيد لن يحصل على المقابل له .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإنه يتعين الحكم بأحقية المدعى في الحصول على المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب ظروف العمل والذي لم يتم صرفه إليه . (الدعوى رقم 4671 لسنة 27ق المحكمة الإدارية طنطا)

وقضى أيضا بأن : ومن حيث أن المادة (1) من الدستور تنص على أن " العمل حق واجب تكفله الدولة ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين إلا بمقتضى قانون لأداء خدمة عامة وبمقابل عادل .

ومن حيث أن المادة 62 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 78/47 تنص على أن تحدد السلطة المختصة أيام العمل في الأسبوع ومواقيته وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقررة والمواد التالية وفقا للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة وتنص المادة 65 من ذات القانون المعدلة بالقانون رقم 91/219 على أن يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية .

فيما عدل العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

15 يوما في السنة الأولى .

21 يوما لمن أمضى سنة كاملة .

30 يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

45 يوما لمن تجاوز سنه الخمسين .

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل برصيد أجازته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أربعة أشهر ، ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وتنص المادة الثانية من القانون رقم 219 لسنة 1991 بتعديل الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن تسري أحكام هذا القانون على العاملين بكادرات خاصة ويلغى كل حكم ورد على خلاف ذلك في القواعد المنظمة لشئونهم .

وتنص المادة الثالثة من القانون على أن ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ نشره ، وقد نشر في 1991/12/7 .

ومفاد ما تقدم أن الدستور خول السلطة التشريعية بنص المادة 13 سالفة البيان تنظيم حق العمل بما لا يمس بحقوق العامل ويندرج تحتها الحق في الأجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل استحقها وإلا كان ذلك عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بالتزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها .

ومن حيث أن المشرع نظم في المادة 65 من نظام العاملين المدنيين بالدولة حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، وحدد للأجازة السنوية مدد تخلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ، ولم يجز لجهة الإدارة تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاؤها لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل في المرفق ، وفي المقابل أجاز المشرع للعامل الاحتفاظ بما يكون له من رصيد أثناء مدة خدمة العامل ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل تمكنه قانونا أو فعلا من استنفاد ما تجمع له من رصيد الأجازات الاعتيادية حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات.

ومن حيث أن المشرع في المادة 65 المشار إليها بعد تعديلها بالقانون رقم 219 لسنة 1991 والذي يسري اعتبارا من 1991/12/8 على جميع العاملين المدنيين بالدولة والمعاملين بنظم وظيفية خاصة قيد اقتضاء هذا البدل بشرط ألا تجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة اشهر ، إلا أن المحكمة الدستورية العليا حسمت ما ثار من خلاف في المسألة الدستورية التي أحاطت بهذا الشرط بحكمها الصادر بجلسة 6 مايو سنة 2000 في القضية رقم 2 لسنة 21 قضائية دستورية ، والذي يقضي بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

وإذ نشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية بتاريخ 2000/5/18 ، وكان مقتضى المادتين 48 ، 49 من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1979 أن يكون لقضاء هذه المحكمة في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة إلى الدولة بسلطاتها باعتباره قولا فصلا لا يقبل تأويلا ولا تعقيبا من أى جهة كانت ، ومن ثم فإن المحكمة تتقيد بقضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه وتعمل مقتضاه على وقائع الدعوى الماثلة باعتبار أن هذا القضاء يعد كاشفا عما بنص التشريعي من مورد دستوري مما يؤدي إلى زواله وفقده قوة نفاذه منذ بدء العمل به فيسري هذا القضاء على الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية التي اتصل بها النص مؤثرا فيها ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يرتبط بها قد استقر أمرها قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا المشار إليه بناء على حكم قضائي بات أو كانت قد انقضت بالتقادم .

ومن حيث إن نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المحكوم بعدم دستوريته قد حجب عن المدعى أصل حقه في الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما أو الشهور الأربعة المنصوص عليها في المادة 65 سالفة البيان ، فإن مؤدى ذلك أحقية المدعى في هذا المقابل عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب مقتضيات العمل وذلك كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات .

(يراجع حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 2 لسنة 20ق (طلبات أعضاء) الصادر بجلسة 9 من سبتمبر سنة 2000 ، وحكم محكمة النقض – دائرة طلبات رجال القضاء – في الطلب رقم 68/41ق (رجال قضاء) الصادر بجلسة 3 من أبريل سنة 2001 ، وفتوى الجمعية العمومية لقسمة الفتوى التشريع ملف رقم 579/6/86 جلسة 7 من فبراير سنة 2001 ، وحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى 3364 ، 5435 لسنة 44ق . ع الصادر بجلسة 23 من يونيو سنة 2001 ولا يغير من هذه النتيجة خلو ملف خدمة المدعى مما يفيد تقدمه بطلبات بالحصول على أجازات لم يبت فيها أو رفضت أو مما يفيد أن عدم حصوله على رصيد أجازاته الاعتيادية راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل أدت إلى عدم حصول المدعى على أجازته الاعتيادية سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على المدعى ذلك أنه فضلا عن التطبيق السليم لقاعدة الأجر مقابل العمل يؤدي إلى القول بأنه إذا أدى العامل عمله استحق عنه أجره إن العلة تدور مع المعلول وجودا وعدما ، فعلة المنح للمقابل النقدي هو عدم القيام بالأجازة وأداء العمل فعلا بدلا من القيام بالأجازة فإذا تحقق المناط بعدم القيام بالأجازة وأداء العمل تحقق لمعلول وهو منح المقابل ،

وبذلك يتحقق التوازن الحقيقي بين العامل وجهة الإدارة التي لا شك أثرت بمقدار قيمة مدة العمل التي كان يستحق العامل عنها أجازة خاصة وأنه لا يتصور عقلا ومنطقا في ظل أحكام كانت تحدد الحد الأقصى لمقابل الأجازات بأنها أربعة أشهر ، ألا يطالب العامل بأجازة اعتيادية تمثل له ميزة وتحقق له امتيازا إلا إذا كان ذلك راجعا الى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل خل فيه ، ومن ثم يتعين على جهة الإدارة تعويضه عنها .

فإذا أضيف إلى ما تقدم أن عبء الإثبات في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية يقع حسبما استقر عليه قضاء مجلس الدولة – على عاتق جهة الإدارة نظرا لاحتفاظها بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم المنازعات المشار إليها ، ومن ثم يكون على جهة الإدارة أن تثبت أن عدم منح العامل الأجازة الاعتيادية التي استحقها إبان خدمته فيما جاوز مدة الأربعة أشهر كانت عن رغبته وإرادته ولا يكتفي في هذا الشأن بالمسلك السلبي العامل لعدم التقدم بطلب مكتوب لجهة الإدارة للحصول على أجازة لأن هذا المسلك لاقى قبولا من جهة الإدارة باعتباره محققا لمصلحتها التي لولا وجودها لأجبرت العامل على الحصول على الأجازة التي استحقها وتجاوز بها الحد الأقصى المسموح له بالاحتفاظ به وقدره أربعة أشهر .

ومن حيث أن أوراق الدعوى الماثلة قد جاءت خلوا مما يفيد أن عدم منح المدعى الأجازات الاعتيادية التي استحقها إبان خدمته والتي جاوزت مدة الأربعة الأشهر يرجع إلى رغبته وإرادته المنفردة بمعول عن رغبة وإرادة جهة الإدارة فإنه يتعين القضاء بتحمل جهة الإدارة لمتابعته لتبعة مسلكها هذا وبأحقية المدعى في مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها محسوبا على أجره الأساسي عند انتهاء خدمته مضافا إليه العلاوات الخاصة مع مراعاة خصم ما سبق صرفه له .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها عملا بحكم المادة 184 من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في تقاضي مقابل نقدي عن كامل أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها على النحو المبين بالأسباب وألزمت الجهة الإدارية المصروفات . (الدعوى رقم 2041 لسنة 20ق جلسة 2002/1/28 القضاء الإداري المنصورة) وبأنه " المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المعدل بالقانونين رقم 15 لسنة 1983 ، 219 لسنة 1991 تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ....

وقد قضى أيضا بأن : ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية .

استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة اشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 بما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول العادل من البدل النقدي أوصت أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة اشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم 2 لسنة 21ق جلسة 2000/5/6)

وقد قضى أيضا بأن : ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ (   ) يوما ، بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (120) يوما من هذه الأجازات .

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر إلى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابيا أو سلباً وإذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآه حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي تتولى حفظ الأوراق والمستندات المتعلقة بالأجازات فنية وليس للعامل دخل فيما يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق أو عدم تعلق أو عدم تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سيما وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة إلى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية يعد قرينة على أن ذلك راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها ودون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة به وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل المادي النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع 900 يوما بعد خصم ما سبق صرفه له مقابل رصيده هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر 120 يوما من كامل رصيد هذه الأجازات البالغ 1020 يوما. ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة 1/184 مرافعات . (الدعوى رقم 6219 لسنة 6ق جلسة 2002/7/31 محكمة القضاء الإداري طنطا)

التطبيق العملي لبعض العاملين الذين يستحقون لصرف مقابل رصيد الأجازات :

أحقية العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون بصرف مقابل رصيد الأجازات:

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن المادة (59) من لائحة النظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون المشار ذكرها والتى تحكم واقعة الدعوى تنص فى فقرتها قبل الأخيرة على أنه : فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الأجازات الاعتيادية يستحق عن هذا الرصيد أجرة الشامل الذى كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجرة خمسة أشهر .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما يكون لازما للفصل فى لطلبات الموضوعية وهو ما تتحقق به المصلحة الشخصية للمدعى لما كان ذلك وكان النزاع الموضوعى يدور حول حق المدعى المقابل النقدى لرصيد أجازاته فيما زاد عن خمسة أشهر ، فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة (59) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنه من وضع حد أقصى لرصيد الأجازات الذى يستحق مقابلا عنه .

وحيث أن اتحاد الإذاعة والتليفزيون وفقا لقانون إنشائه رقم 13 لسنه 1979 ، وهو الإذاعة المسموعة والمرئية فى جمهورية مصر العربية ، ومن ثم شخص من أشخاص القانون العام ، ويعتبر العاملون فيه موظفين عامين يرتبطون به بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين الصادرة بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون ، التى تتضمن النص المطعون فيه ، وهى بهذه المثانة وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعى تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة ، ومن ثم يكون الدفع المبدى من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى فى غير محله جديرا بالرفض .

وحيث أنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وأثارا يرتبها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التى يكون أداء العمل منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا ترهق هذه الشروط بفحواها البيئة العمل ذاتها ،

أو تناقص بآثارها ضرورات أداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ، ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التى يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها ، يستوى فى ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وان خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق لعمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ، ولا أن تتخذ مكن حمايتها للعامل موطئا لإهدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك تتصل بالأوضاع التى ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الأجازة السنوية التى لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها، ونكولا عن الحدود المنطقية التى ينبغي وفقا الدستور أن تكون إطارا لحق العامل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة ، وقد نقلت عنه لائحة شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون ، فقد جاء نص المادة (59) منها متضمنا لذات الأحكام .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان فى أجازة سنوية بالشروط التى حددها ، أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالى أن ينزل عنها العامل ولو كان هذا نزولا ضمنيا بالامتناع عن طلبها ، إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل جهة الإدارة ، فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها ، وإلا كان التخلى عنها إنهاكا لقواه ، وتبديدا لطاقاته ، وإضرار بمصلحة العمل ذاته التى يتعذر صونه مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع أعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه ، أو التذرع دون تمامه بدواعى مصلحة العمل وجدواه ، وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا بصون قواها الإنتاجية البشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بنص الفقرة المطعون فيها من اللائحة سالفة الذكر ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الاجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التى تراخى فى استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد انقضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز خمسة أشهر ، وهى مدة قدر المشرع أو قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غايتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ،

إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون لإدارة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة من تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أم يطلبها جملة ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التى أمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها إلى جهة العمل ، فكان لازما أن تتحمل تبعة لذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدوان يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية لعامل ، مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32 ، 34) من الدستور التي صان بهما حق الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام ، وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك ، فإن الحرمان العامل من التعويض الكافي للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص قبل الأخيرة من المادة (59) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار رئيس مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم 590 لسنه 1996 ، وذلك فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدى لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (الطعن رقم 128 لسنة 25ق "دستورية" جلسة 2005/1/9)

أحقية العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول في صرف المقابل النقدي ولرصيد الأجازات الاعتيادية :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث إنه لما كان المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن التجهيل بالمسائل الدستورية الذي يؤدى إلى القول بعدم القبول يقترض أن يكون بيانها قد غمض فعلا بما يحاول عقلا دون تجليتها بحيث إذا كان إمعاء النظر في شأنها من خلال الربط المنطقي للوقائع المؤدية إليها يفصح عن حقيقتها وما قصد إليه الطاعن حقا من إثارتها فإن الأمر يكون مقبولا لما كان ذلك وكان البادي من قياس النص المطروح على نص المادة (65) من قانون العاملين بالدولة وما أثير بشأنها من عوار دستوري فإن مواقع البطلان فى النص المعروض تكون واضحة .

وحيث إن النص فى المادة (104) من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول المطعون فيها الصادرة وفقا الأحكام القانون رقم 20 لسنة 1976 بقرار مجلس إدارتها رقم 1 لسنه 1979 قبل تعديله بالقرار رقم 17 لسنه 1998 على أن : " يستحق العامل أجر رصيد إجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته دون استعماله لها بحد أقصى مائة وعشرين يوما ويحرم من ذلك تنهى خدمته للانقطاع عن العمل أو الفصل " ، ولما كان النزاع الموضوعي المعروض إنما يتعلق بمدة الإجازة التي تستحق عنها المدعى مقابلا نقديا طوال مدة خدمته وحتى إحالتها للتقاعد فى 1995/1/8 فإن نطاق الدعوى يتحدد وفقا لذلك فيما تضمنه النص قبل تعديله بالقرار رقم 17 لسنه1998 من تقرير حد أقصى لما يستحقه العامل من مقابل لرصيد إجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها .

وحيث إنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاع يقتضيها وأثارا يرتبها من بينها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التي تكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل إلا أنه لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ولا أن تتخذ من حمايتها العامل موطئا لا هدار حقوق يملكها ، وعلى الأخص تلك التي تصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطارا لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث إن المشرع وفى الإطار السابق بيانه قد صاغ بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 المعدل بالقانون رقم 219 لسنه 1991 وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط إلى حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا

إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرار بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع فالحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية .

وحيث إن المشرع قد دل بنص المادة (104) من اللائحة المطعون عليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي ترخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان وضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تتجاوز مائة وعشرين يوما ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضائها ظروف أدائه دون أن يكون الإدارة العامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضية عنها ،

فيجوز للعامل عندئذ كأصل عام أن يطلبهما جملة ، إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على النحو ممكنا عيبا ، إلا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى الجهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها الحرمان تبعة ذلك .

وحيث أن الحق فى التعويض لا يعدوا أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32 ، 34) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتي جار قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام واصرفها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص المادة (104) من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة لبترول قبل تعديلها بالقرار رقم 17 لسنه 1998 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز المائة وعشرون يوما متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل ، وألزمت المدعى عليه المصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة . (الطعن رقم 60 لسنة 25ق "دستورية" جلسة 2004/4/4)

أحقية العاملين بهيئة النقل العام لمدينة القاهرة في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أنه عن الدفع بعدم اختصاص المحكمة الدستورية بنظر الدعوى فهو فى غير محله ذلك أن هيئة النقل العام بالقاهرة هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق النقل العام أنشئت بقرار رئيس الجمهورية رقم 1891 لسنه 1964 بناءا على التفويض الممنوح له بموجب قانون الهيئات العامة الصادر رقم 61 لسنه 1963 والذي فوض أيضا رئيس مجلس إدارة الهيئة في إصدار اللائحة التنظيمية فاصدر القرار رقم 19 لسنه 1988 باللائحة شئون العاملين بالهيئة المتضمنة لنص المطعون فيه ومدى ذلك أن العاملين بهذه الهيئة موظفون عموميين يرتبطون بها علاقة تنظيمية بحكم تبتعهم لشخص من أشخاص القانون العام وتسرى عليهم أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى لائحة تنظيمها ومن ثم فإن اللائحة المشار إليها - وتضمنت النص الطعين - تعتبر تشريعيا مما تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة .

وحيث أن المادة (67) من لائحة العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم 19 لسنه 1988 تنص على أن : يستحق العامل إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك علة الوجه التالي : ....

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا للأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل .

ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل الرصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجاوز أن يحصل على أجازه اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة الإجازة الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأي ضرائب أو رسوم .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما يكون لازما للفصل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تحقق به المصلحة الشخصية للمدعى لما كان ذلك النزاع الموضوعي يدور حول حق المدعى فى المقابل النقدي لرصيد إجازاته فيما زاد على أربعة شهور فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (67) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات الذي يستحق مقابلا عنه .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وأثارا بما يرتبها من بينها فى مجال العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تنقض بإثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها

ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذاتها عن مطالبات ممارستها وألا كان تقريرها لا انحرافا عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة أو رابط لائحية .

وحيث أن الدستور وأن خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ولا أن تخذ من حمايتها للعمل موطنا لا هدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن يحجبها عن العامل يستحقها وإلا كان من عدونا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطار لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادرة بالقانون رقم 47 لسنه 1978 وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة وهيئته العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغداء بذلك حق مكررا له بنص القانون يظل قائما من بقى الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت شئون العاملين بهيئة النقل العام بالقاهرة حيث جاء نص المادة (67)

محددا للإجازة السنوية ممددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهائها ألا للأسباب قوية تقضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من الرصيد الإجازات الاعتيادية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على إجازة من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الوحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الإجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بأن لا يتجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنه البدل النقدي أربعة أشهر .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قوة المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل جهة الإدارة فلا يملك آيهما إهدار كليا أو جزئيا إلا للأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبيدا لطاقاته وإضرار بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنه أمرا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية البشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (67) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يحوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وإنما ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي تراخى فى استعمالها ثم تجمعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقبلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجزى له مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو للأسباب اقتضتها الظروف أداءه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جمله فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكلفها المادتان (32 ، 34) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك ، فإن الحرمان للعامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرة للملكية الخاصة

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (67) من لائحة شئون العاملين بهيئة النقل العام لمدينة القاهرة الصادرة بقرار مجلس إدارة الهيئة رقم19 لسنة 1988 ، فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر ، متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقضيها مصلحة العمل ، وألزمت المدعى عيه بالمصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة .
(الطعن رقم 108 لسنة 25ق "دستورية " جلسة 2004/4/24)

أحقية العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث إنه عن الدفع بعدم قبول الدعوى المبدي منن هيئة قضايا الدولة لإحالة المدعين للمعاش ففي تاريخ سابق على 2000/5/19 ، وهو اليوم التالي لنشر حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر في الدعوى رقم 2 لسنه 21ق دستورية بعدم دستورية نص المادة 65 من القانون رقم 47 سنه 1978 بشأن العاملين المدنيين في الدولة ، فإنه غير محله ، ذلك أن المطروح فى هذه الدعوى الماثلة هو نص المادة (56) من لائحة العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية ، فضلا عن أن الحكم بعدم الدستورية النص في يزيل هذا النص منذ عن سنوات العمل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الأتي :

1-............ 2-............ 3- .... 4- ....

وإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاد رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز ثلاثة أشهر ولما كان النزاع الموضوعي المعروض يتعلق بمدة الإجازة التي تستحق عنها المدعون مقابلا نقديا طوال مدة خدمتهم وحتى إحالتهم للمعاش ، فإن نطاق الدعوى يتحدد وفقا لذلك فيما تضمنه النص من تقرير حد أقصى لما يستحقه العامل من مقابل رصيد أجازته الاعتيادية التي لم يحصل عليها وحيث إن المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضها وآثارها يرتبها ، من بينهما في مجال حق العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل في نطاقها منصفا إنسانيا ومواتيا في تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن ، ترتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها ، وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وإن خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل ، إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهرة ، ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل موطنا لا هدار حقوق يمتلكها وعلى الأخص تلك تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ، ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عامل يستحقها ، وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية والنفسية ، وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ، ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطارا العالي واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه وحيث أن المشرع وفى الإطار السابق بيانه – قد صاغ بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 المعدل بالقانون رقم 219 لسنه 1991 وهو القانون العام بالنسبة للعاملين بالدولة " هيئاتها العامة – حق العامل في الإجازة السنوية فهذا بذلك حق العامل في الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحيث أن المشرع تغيا ضمان حق العامل في إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب فيه تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يدعى العامل انه بالخيار به طلبا أو تركها ،

إلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته ، وإضرارا بمصلحة العمل بقيمة التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع ، فالحق في الإجازة السنوية يصل بقيمة العمل وجدواه . وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا صونا لقواتها الإنتاجية البشرية وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (56) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مدده التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من اجر ، وكان ضمان المشرع لصلحت العمار ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحل على ما ساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه ، بما مؤداه أنه كلما كان فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة ا لعامل دخل فيها ، كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها ، فلا يجوز للعامل عندئذ كأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وألا كان التعويض النقدي عنها واجبا ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32، 34) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة ، والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها ، متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض الكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقرة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (56) من لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية الصادرة بقرار وزير الزراعة واستصلاح الأراضي رقم 751 لسنه 1987 ، وذلك فيما تضمنه من وضع حد أقصى للمقابل النقدي لرصيد الإجازات لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر متى كان الحرمان من الإجازة فما جاوز من رصيدها هذا الحد راجعا : إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (الطعن رقم 193 لسنة 15ق "دستورية" جلسة 2004/5/9)

أحقية العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أنه عن الدفع بعد الاختصاص ، فهو فى غير محله ،وذلك أن الهيئة القومية لسكك حديد مصر وفق قانون إنشائها رقم 152 لسنه 1980 هي هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق عام ، وقد أصدر وزير النقل والموصلات والنقل البحري ، بناء على تفويض تشريعي بموجب المادة (17) من ذلك القانون لائحة نظام العاملين بالهيئة ، وعلى ذلك فإن العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر هم موظفون عموميين يرتبطون بالهيئة بعلاقة تنظيمية بحكم تبعتهم لشخص من أشخاص القانون العام وتسرى عليهم أحكام القوانين المتعلقة بالوظائف العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى لائحة تنظيمها ومن ثم فان اللائحة المشار إليها والتي تتضمن النص المطعون فيه تعتبر تشريعا مما تمتد إليه الرقابة لهذه المحكمة .

وحيث أن النص في المادة (80) من اللائحة المطعون عليه على أن يستحق العامل إجازة اعتيادية بأجر كامل عن سنوات العمل الفعلية ... على الوجه الآتي : .

ولرئيس مجلس الإدارة أن يقرر زيادة مدة الإجازة .... ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها آلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويجب فى جميع الأحوال التصريح بإجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ويحتفظ العامل برصيد إجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازه اعتيادية من هذا الرصيد بما لا يجاوز ستين يوما فى السنة بالإضافة إلى الإجازة الاعتيادية المستحقة له عن ذات السنة

فإذا انتهت خدمة العامل فبل استنفاذه رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كانت يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما يجاوز أجر أربعة أشهر ، ولا تخضع هده المبالغ لأية ضرائب أو رسوم

وحيث إن نطاق الدعوى الدستورية إنما يتحدد بما لازما للفعل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تتحقق به المصلحة الشخصية المباشرة للمدعى لما كان ذلك وكان النزاع الموضوعي يدور حول حق المدعى فى المقابل لرصيد أجازته فيما زاد على أربعة شهور فإن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (80) من اللائحة المشار إليها فيما تضمنه من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات التي تستحق مقابلا عنه .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حقق أوضاعا يقتضيها وأثارا يرتبها من بينها فى مجال حق اعمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا ، فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ، ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها ، أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية لأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا كان تقريرها انحرافا بما في غاياتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور أن خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل إلا أنها يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تتخذ من حمايتها للعامل وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيه ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدونا على صحته البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيه ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن يكون إطار لحق العمل واستتارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (47) لسنه 1978 - وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد انتقلت عن لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر حيث جاء نص المادة (80) محددا للإجازة تأجيلها أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له رصيد الإجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازه من هذا الرصيد تزيد على ستين يوما فى السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له الرصيد من تلك الإجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بأن لا يتجاوز مدة الرصيد التي يستحق عنه البدل النقدي أربعة أشهر .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وألا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقاته وإضرارا بمصلحة اعمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازه اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل ستة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ينعكس بالضرورة على كيان الجماعة مصالحها العليا صونا لقوتها الإنتاجية والبشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (80) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها إلى تراخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصد لم يجز له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر ،

وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للاجازة السنوية غاياتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما ما فوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون لإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام جهة أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وألا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32 ، 34) من الدستور اللتان صان بهما الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك ، فإن حرمان العامل من التعويض المكافى للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعد دستورية الفقرة الأخيرة من المادة (80) من لائحة نظام العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر الصادرة بقرار وزير النقل والموصلات والنقل البحري رقم 17 لسنه 1982 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم 54 لسنة 25ق "دستورية" جلسة 2004/5/9)

أحقية العاملين بالهيئة القومية للبريد في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز الأربعة اشهر :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة المشار إليها فيما تضمنته من وضع أقصى لرصيد الإجازات التي تستحق العامل مقابلا عنه وهو ما تتحقق به مصلحة فى الدعوى.

وحيث أن الهيئة القومية للبريد وفقا للقانون إنشائها وهو القانون رقم 19 لسنه 1982 هي هيئة عامة تقوم على إدارة مرفق عام وهو مرفق البريد ومن ثم فهي شخص من أشخاص القانون العام ويعتبر العاملون فيها موظفين عمين يرتبطون بها علاقة تنظميه تحكمها لائحة نظام العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير انقل السابق الإشارة إلية والتي تتضمن النص المطعون فيه وهى المثانة تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعي تمتد إليه رقابة هذه المحكمة .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق بفحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقص بأثرها ما ينبغي أن يرتبط حقا وعقلا بالشروط الضرورية للأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها الشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وألا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث إن الدستور وأن خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل إلا أنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تأخذ من حمايتها للعامل موطئا بإهدار حقوق يملكها

وعلى ألخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها ألا كان ذلك منها عدونا على صحة البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارات لحق العمل واستطارا بتنظيم هذا الحق للحد من مداه

وحيث أن المشرع قد ساق فى الإطار السابق بيانه بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العامل فى الإجازة السنوية فهذا بذلك حقا مكررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نتجت عنه لائحة العملين بالهيئة القومية للبريد حيث جاء نص المادة (77) منها متضمنا لذات الأحكام .

وحيث إن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى أجازه سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك إهدارها كليا أو جزئيا إلا بأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها

وألا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقته بأضرار لمصلحة العمل بذاتها التي يتعز صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازه اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصلحة العليا صونا بقوتها الإنتاجية البشرية

وحيث أن المشرع قد بلا بالفقرة من المادة (77) من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاءا ادخاريا ومن خلال ترحيل مدتها التي ترخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاها أن يرد على العامل سوء قصده فلم يجزى له أن يحصل على ما يساوى أجر هذا الرصيد ألا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر وهى بعد مدة قدر المشرع أن أكثرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية وغيتها لا تفقد أو تتعطل وظفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كان قوات الإجازة راجعا إلى جهة العمل أو للأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون للإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عند

إذ وكأصل عام أن يتطلبها جمالتا فيما جاوزا ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاءها تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وألا كان التعويض النقدي عنها واجب تقديرا بأن المدة التي تمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لازما أن تتحمل وحداها تبعة ذلك .

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32 ،34) من الدستور اللتان صان بينهما الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة (77) من لائحة العاملين بالهيئة القومية للبريد الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم (70) لسنه 1982 المضافة بالقرار رقم 92 لسنه 1994

وذلك فيما تتضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل (الطعن رقم 272 لسنة 25ق "دستورية" جلسة 2004/9/5)

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا أيضا بعدم دستورية قرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم 369 لسنة 1993 فيما تضمنته من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز أجر خمسة أشهر . فقضت بأن: وحيث عن المادة (63) من لائحة نظام العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون الصادرة بقرار مجلس أمنا اتحاد الإذاعة و التلفزيون رقم 369لسنة 1993- والتي تحكم واقعة الدعوى _قبل تعديلها بالقرارين رقمي 590 لسنة 1996، 1080لسنة 1998 تنص في فقرتها قبل الأخيرة على " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الإجازات الاعتيادية يستحق عن هذا الرصيد أجره الشامل الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته ولك بما لا يجاوز أجر خمسة أشهر" .

وحيث أن نطاق الدعوى الماثلة ينحصر في نص الفقرة سالفة الذكر فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات التي يستحق العامل مقابلا عنه وهو ما تتحقق به المصلحة في الدعوى .

وحيث أن اتحاد الإذاعة والتلفزيون - وفقا لقانون إنشائه رقم 13 لسنة 1979 هو هيئة عامة تتولى إدارة مرفق عام هو الإذاعة المسموعة والمرئية فى جمهورية مصر العربية ومن ثم فهو شخص من أشخاص القانون العام ويعتبر العاملون فيه موظفين عامين يرتبطون به بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام شئون العاملين الصادرة بقرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتلفزيون والتي تتضمن لنص المطعون فيه وهي بهذه المثابة وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة- تعتبر تشريعا بالمعنى الموضوعي تمتد إليه الرقابة الدستورية لهذه المحكمة ومن ثم يكون الدفع المبدي من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى في غير محله جديرا بالرفض .

وحيث أنه - من المقرر في قضاء هذه المحكمة - أن لكل حق أوضاعا يقتضيها وآثارا يرتبها من بينها- في مجال حق العمل - ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا وإنسانيا ومواتيا فلا تنتزع هذه الشروط قسرا من محيطها ولا ترهق فحواها بيئة العمل ذاتها أو تناقض بأثرها ما ينبغي أن يربط حقا وعقلا بالشروط الضرورية للأداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها من ثم لا يجوز أن تنفصل الشروط التي يتطلبها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذاتها عن مطالبات ممارستها وألا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي في ذلك أن يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية

وحيث أن الدستور وعن خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل إلا إنها لا يجوز لها أن تعطل جوهره ولا أن تتخذ من حمايتها للعمل موطنا الهدار حقوق يملكها وعلى الأخص تلك التي تتصل بالأوضاع التي ينبغي أن يمارس العمل فيها ويندرج تحتها الحق فى الإجازة الثانوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحة البدنية والنفسية وإخلالا بأحد التزاماها الجوهرية التي لا يجوز للعمل بدوره أن يتسامح فيها ونكولا عن الحدود المنطقية التي ينبغي وفقا للدستور أن تكون إطارا لحق العمل واستتارا لتنظيم هذا الحق للحد من مداه .

وحيث أن المشرع قد صاغ فى الإطار السابق بيانه بنص المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين فى الدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنه 1978 وهو القانون العام بالنسبة للعاملين فى الدولة وهيئاتها العامة حق العمل فى الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مكررا له بنص القانون يظل قائم بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت عنه لائحة نظام شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون حيث جاء نص المادة 63 منها متضمنا لذات الحكم .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل فى إجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ولا يجوز بالتالي أن ينزل عنها العامل ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدار كليا أو جزئيا إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتأييدا للطاقة وإضرارا لمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنه أمرا ل يجوز الترخيص أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق فى الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا وصونا لقوتها الإنتاجية البشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بنص الفقرة المطعون فيها من اللائحة المشار إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال ترحيل مددها التي تراخى فى استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده فلم لا تجاوز خمسة أشهر وهى مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه أنه

كلما كان فوات الإجازة راجعا على جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون الإدارة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنه إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تحمل وحدها تبعية ذلك .

وحيث أن الحق فى هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل مما يندرج فى إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32 ، 34) من الدستور اللتان صان بهما حق الملكية الخاصة والتي جرى بها قضاء هذه المحكمة على اتساعها بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن الحرمان العامل من التعويض المكافأ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة قبل الأخيرة من المادة 63 من لائحة نظام شئون العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون والصادرة بقرار مجلس أمناء اتحاد الإذاعة والتليفزيون رقم 369 لسنه 1993 وذلك فيما تضمنه من حرمان العمل من البدل النقدي لرصيد إجازاته الاعتيادية فيا جاوز أجر خمسة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم 53 لسنة 25ق "دستورية" جلسة 2004/11/7)

أحقية العاملين بالهيئة القومية للأنفاق في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز أجر أربعة أشهر :

وقد قضت المحكمة الدستورية العليا بأن : وحيث أن المادة (74) من لائحة العاملين بهيئة القومية الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري رقم 20 لسنه 1984 المعدلة تنص فى فقرتها الأخيرة على أنه فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاده رصيده من الإجازات الاعتيادية استحق اجره الأساسي مضافا العلاوات الخاصة التي كان ينفضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

وحيث أن نطاق الدعوى الدستورية يتحدد بما يكون لازما للفصل فى الطلبات الموضوعية وهو ما تحقق به المصلحة الشخصية للمدعيين وكان فى نزاع الموضوعي يدور حول حق المدعيين فى المقابل لرصيد إجازتهما فيما زادت عن أربعة شهور فإن نطاق الدعوة الماثلة ينحصر فى نص الفقرة الأخيرة من المادة (74) من اللائحة المار بذكرها فيما تضمنته من وضع حد أقصى لرصيد الإجازات الذي يستحقها مقابلا عنه .

وحيث أن الهيئة القومية للأنفاق لقانون إنشائها وهو قانون رقم 113 لسنه 1983 هي هيئة عامة تقوم بتنفيذ مرفق عام هو مترو الأنفاق ومن ثم فهي شخص من الأشخاص القانون العام ويعتبر العاملون بها موظفين عموميين يرتبطون بها بعلاقة تنظيمية تحكمها لائحة نظام العاملين بالهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات والنقل البحري سالف الذكر والتي تتضمن النص المطعون فيه وهى بهذه المثابة تعتبر تشريعا للمعنى والموضوعي تمتد إليه رقابة هذه المحكمة .

وحيث أن من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لكل حق أوضاعا يقتضيها أثارا يرتبها من بيانها فى مجال حق العمل ضمان الشروط التي يكون أداء العمل فى نطاقها منصفا ومواتيا فلا ترهق هذه الشروط بفحواها بيئة العمل تنقض بآثارها ضرورات أداء العمل بصورة طبيعية لا تحامل فيها ومن ثم لا يجوز أن تنفصل لشروط التي يلتزمها المشرع لمباشرة عمل أو أعمال بذواتها عن متطلبات ممارستها وإلا كان تقريرها انحرافا بها عن غايتها يستوي فى ذلك يكون سندها علاقة عقدية أو رابطة لائحية .

وحيث أن الدستور وان خول السلطة التشريعية بنص المادة (13) تنظيم حق العمل إلا أنه لا يجوز لها أن تعطل جوهر ولا أن تهدر ما يملكه العامل من حقوق خاصة ما يتصل بالأوضاع التي ينبغي من ممارسة العمل فيها ويندرج تحتها الحق في الإجازة السنوية التي لا يجوز لجهة العمل أن تحجبها عن عامل يستحقها وإلا كان ذلك منها عدوانا على صحته البدنية و النفسية وإخلالا بأحد التزاماتها الجوهرية التي لا يجوز للعامل بدوره أن يتسامح فيها .

وحيث أن المشرع قد صاغ في الإطار السابق بيانه بنص المادة (65) من قانون نظام العاملين المدنين في الدولة الصادر بقانون رقم 47 لسنة 1978وهو القانون العام بالنسبة للعاملين في الدولة وهيئاتها العامة حق العامل في الإجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وقد نقلت عنه لائحة نظام شئون العاملين بالهيئة القومية للأنفاق وقد فقد جاء نص المادة (74) منها متضمنا لذات الأحكام .

وحيث أن المشرع تغيا من ضمان حق العامل خلالها قواه المادة والمعنوية فلا يجوز بالتالي أن ينزل عنها العامل ولو كان النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هي فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك آيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل ولا أن يدعى العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنتهاكا لقواه

و تبديدا لطاقته وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي يتعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل علي إجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الإجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه ينعكس بالضرورة على كيان الجماعة ويمس مصالحها العليا بصون قواها الإنتاجية البشرية .

وحيث أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة (74) من اللائحة المذكورة علي أن العامل يجوز أن يتخذ من الإجازة السنوية وعاء ادخاريا من خلال تقليل مددها التي ترخ في استعمالها ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته علي ما يقابلها من الأجر وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد علي العامل سوء قصده فلم يجز له أن يحصل علي ما يساوي اجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة اشهر وهي عد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للإجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقاومتها أو تتعطل وظائفها إلا أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسرى على إطلاقه بما مؤداه انه كلما كان فوات الإجازة راجعا لجهة العمل للأسباب اقتضتها ظروف أدائه دون أن يكون بإرادة العامل دخل فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ وكأصل عام أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من إجازته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا فإن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الإجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك

وحيث أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعمل مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتان (32 ، 34) من الدستور اللتان صان بهما حق الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام و انصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فان حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له يكون مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص الفقرة من المادة (74) من لائحة العاملين بالهيئة القومية لأنفاق الصادرة بقرار وزير النقل و المواصلات والنقل البحري رقم 20 لسنة 1984 المعدلة فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازته الاعتيادية فيما جاوز اجر أربعة اشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد إلى أسباب تقتضيها مصلحة العمل . (الطعن رقم 187 لسنة 25ق "دستورية" 2004/11/7)

أحقية العاملين بمياه الشرب والصرف الصحي في صرف مقابل رصيد الأجازات :

فقد قضى بأن : ومن حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف مقابل نقدي عن كامل رصيد أجازاته السنوية التي لم يحصل عليها مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الإدارة المصروفات .

ومن حيث أنه عن شكل الدعوى فإنها تعد من دعاوى الاستحقاق التي لا تتقيد بإجراءات أو مواعيد دعوى الإلغاء ، وإذا استوفت الدعوى سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا فإنها تكون مقبولة شكلا .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة 178 من الدستور تنص على أنه " تنشر في الجريدة الرسمية الأحكام الصادرة من المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية والقرارات الصادرة بتفسير النصوص التشريعية وينظم القانون ما يترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي من آثار " .

وتنص المادة 49 من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم 48 لسنة 1979 والمعدلة بالقرار بقانون رقم 168 لسنة 1998 على أنه " أحكام المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة والكافة .

وتنشر الأحكام والقرارات المشار إليها في الفقرة السابقة في الجريدة الرسمية وبغير مصروفات ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون ولائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر ، على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص .. "

ومن حيث أن المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1991 والتي قضى بعدم دستورية الفقرة الأخيرة منها بحكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم 2 لسنة 21ق دستورية بجلسة 2000/5/6 والتي تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه الآتي : ...... ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازات الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ، ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة ، ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم" .

ومن حيث أنه من المقرر أن لقضاء المحكمة الدستورية العليا في الدعاوى الدستورية حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة بسلطاتها المختلفة وأن الحكم بعدم دستورية نص تشريعي يعد كاشفا عما به من عوار دستوري مما يؤدي إلى زواله وفقده قوة نفاذه منذ بدء العمل به فيسري هذا القضاء على الوقائع والحالات السابقة على صدور الحكم بعدم الدستورية ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يرتبط بها قد استقر أمرها قبل قضاء المحكمة الدستورية العليا بناء على حكم قضائي بات أو بانقضاء مدة التقادم .

ومن حيث أن نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه قد قيد حق العامل في اقتضاء مقابل نقدي إذا انتهت خدمته ، وكان له رصيد من الأجازات الاعتيادية بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ، وقد قضى بعدم دستورية هذا النص بحكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه ولم تحدد المحكمة تاريخا آخر لتطبيق مقتضى الحكم فضلا عن عدم اندراج هذا النص ضمن النصوص الضريبية ، ومن ثم يتعين ارتداد أثر الحكم إلى تاريخ صدور النص ليضحى هو والعدم سواء ويعد كأن لم يكن منذ نشأته .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإن الأثر المترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا سالف البيان يمتد إلى جميع العاملين الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 ويطب بأثر رجعي ما لم يكن حق العامل في هذا المقابل قد انقضى بالتقادم أو حسم الخلاف بشأنه بموجب حكم قضائي بات ، وذلك دون حد أقصى إذا ثبت أن عدم حصوله على رصيده من الأجازات كان راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل سواء عمت هذه الأسباب كامل المرفق صدعا بطبيعة العمل فيه دوما أو مؤقتا أو خصت وظائف معينة طوعا لمقتضياتها أو اقتصرت على موظف بعينه أو أكثر تبعا لحاجة العمل إليهم . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع (ملف رقم 1430/4/86 جلسة 2001/5/2)

ومن حيث أنه وهديا بما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق أن المدعى كان يشغل وظيفة كاتب بمحطة السنبلاوين لمياه الشرب والصرف الصحي بالدرجة الثالثة ومن عداد العاملين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه وقد انتهت خدمته لبلوغه السن القانونية بتاريخ 1998/8/1 وقد بلغ رصيده من الأجازات الاعتيادية حال انتهاء خدمته مدة مقدارها تسعمائة يوما ،

ومن ثم يكون مستحقا لمقابل نقدي عن ذلك المتجمد من رصيد أجازاته السنوية وذلك باستحقاقه أجره الأساسي عنه مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته على أن يخصم منه ما قد يكون قد صرف له من مقابل نقدي عن جانب من هذا الرصيد وذلك أخذا في الاعتبار أن الأوراق قد أجدبت مما يفيد أن فوات حصول المدعى على ذلك كان بمحض إرادته واختياره الأمر الذي تضحى معه الدعوى الماثلة على سند صحيح من القانون . (الدعوى رقم 791 لسنة 28ق جلسة 2002/8/25 محكمة القضاء الإداري بالمنصورة)

أحقية العامل الذي يعمل في وظيفة فني زراعي في صرف رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل :

فقد قضى بأن : أقام المدعى دعواه الماثلة بصحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ 1998/9/13 طلب في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

وقال المدعى شرحا لدعواه : أنه كان يعمل بالجهة الإدارية المدعى عليها في وظيفة فني زراعة أول وانتهت خدمته بتاريخ 1997/12/2 وكان رصيد أجازاته الاعتيادية عند انتهاء خدمته يزيد بكثير عن أربعة أشهر إلا أن جهة الإدارة قامت بصرف المقابل النقدي عن هذه الأجازات في حدود أربعة أشهر فقط طبقا لنص المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وتعديلاته .

وطبقا لما انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا في هذا الشأن فإن يحق له صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا .

واختتم المدعى صحيفة دعواه بطلباته سالفة الذكر .

وجرى تحضير الدعوى لدى هيئة مفوضي الدولة على النحو الثابت بمحاضر جلساتها حيث قدم وكيل المدعى حافظة مستندات ومذكرة تناول فيها تعديل الأساس القانوني الذي أقيمت عليه الدعوى كما قدم الحاضر عن الإدارة حافظة مستندات طويت على بيان ثابت له أن للمدعى رصيد أجازات اعتيادية لدى أحالته إلى المعاش في 1997/12/3 يبلغ 54 يوما فقط لا غير كما قدم مذكرة التماس فيها الحكم برفض الدعوى وإلزام المدعى المصروفات ، وقد أعدت هيئة مفوضي الدولة تقريرا بالرأى القانوني ارتأت فيه لأسبابه الحكم بقبول الدعوى شكلا ورفضها موضوعا وإلزام المدعى المصروفات .

وقد عين لنظر الدعوى جلسة 2001/11/5 وتداول نظرها على النحو الثابت بمحاضر الجلسات وبجلسة 2002/7/3 قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة 2002/12/17 وفيها تم مد أجل النطق بالحكم لجلسة اليوم لإتمام المداولة حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به.

المحكمــة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة قانونا .

من حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد كامل أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع 38 (ثمانية وثلاثون شهرا) مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

ومن حيث أن الدعوى قد استوفت سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا بحسبانها من دعاوى الاستحقاقات ، ومن ثم فإنها مقبولة شكلا .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المعدل بالقانونيين رقمى 15 لسنة 1983 ، 219 لسنة 1991 تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ......

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما جاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم 2 لسنة 21ق جلسة 2000/5/6)

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ 174 يوما بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (120 يوما) من هذه الأجازات ، لدى إحالة المدعى للمعاش .

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر إلى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابا أو سلبا ولذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ، ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآه حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي حفظ الأوراق المستندات المتعلقة بالأجازات فيه وليس للعامل دخل فيمل يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق أو عدم تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سببا وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة إلى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية يعد قرينة على أن ذلك راجع إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة خاصة وأن تقدير قبول الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها ودون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة به وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع 54 يوما بخلاف ما سبق صرفه له من مقابل رصيد هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر 120 يوما عند إحالته إلى المعاش .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة 1/184 مرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية عن المدد المطالب بها والبالغ مجموعها 54 يوما (أربعة وخمسون فقط لا غير) وما يترتب على ذلك من آثار وألزمت الإدارة المصروفات .
(الدعوى رقم 5670 لسنة 5ق جلسة 2003/1/27 محكمة القضاء الإداري طنطا)

أحقية الموظف الذي يعمل مفتشا بأملاك الدولة في الحصول على كامل رصيد أجازاته الاعتيادية :

فقد قضى بأن : أقام المدعى دعواه الماثلة بصحيفة أودعت قلم كتاب المحكمة بتاريخ 2001/6/6 طلب في ختامها الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

وقال المدعى شرحا لدعواه أنه كان يعمل بالجهة الإدارية المدعى عليها في وظيفة مدير تفتيش أملاك الدولة وانتهت خدمته بتاريخ 1998/1/19 وكان له رصيد أجازات اعتيادية عند انتهاء خدمته يزيد بكثير عن أربعة أشهر إلا أن جهة الإدارة قامت بصرف المقابل النقدي عن هذه الأجازات في حدود أربعة أشهر فقط طبقا لنص المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وتعديلاته .

وطبقا لما انتهت إليه المحكمة الدستورية العليا في هذا الشأن فإنه يحق له صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا .

واختتم المدعى صحيفة دعواه بطلباته سالفة الذكر .

وجرى تحضير الدعوى لدى هيئة مفوضي الدولة على النحو الثابت بمحاضر جلساتها حيث ضم ملف لجنة التوفيق الخاص بالمدعى . كما قدم وكيل المدعى حافظة مستندات ، وبجلسة 2002/4/18 تقرر حجز الدعوى للتقرير.

وقد أعدت هيئة مفوضى الدولة تقريرا بالرأى القانوني ارتأت فيه لأسلوبه الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية كاملا على النحو المبين بالأسباب مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزم الجهة الإدارية المصروفات .

وقد عين لنظر الدعوى لسنة 2002/7/3 وتداول نظرها على النحو الثابت بمحاضر الجلسات وبذات الجلسة قررت المحكمة إصدار الحكم بجلسة 2002/12/17 ثم مد أجل النطق بالحكم لجلسة اليوم لإتمام المداولة .

حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به .

المحكمــة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات والمداولة قانونا من حيث أن المدعى يطلب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقيته في صرف المقابل النقدي لرصيد كامل أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع 745 وما مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة المصروفات .

ومن حيث أن الدعوى قد استوفت سائر أوضاعها الشكلية المقررة قانونا بحسبانها من دعاوى الاستحقاقات ، ومن ثم فإنها مقبولة شكلا .

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 المعدل بالقانونين رقمى 15 لسنة 1983 ، 219 لسنة 1991 تنص على أنه " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية ....

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذ رصيده من الأجازات الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته بما لا يجاوز أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بعدم دستورية نص الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 فيما تضمنه من حرمان العامل من البدل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية فيما يجاوز أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل . (يراجع في ذلك حكم المحكمة الدستورية العليا في الدعوى رقم 2 لسنة 21ق جلسة 2000/5/6)

ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، ولما كان الثابت من الأوراق أن جملة رصيد أجازات المدعى الاعتيادية قبل انتهاء خدمته بالجهة الإدارية المدعى عليها بلغ (   ) يوما بينما قامت الجهة بصرف مقابل أربعة أشهر (120) يوما من هذه الأجازات .

ومن حيث أن ما أشارت إليه جهة الإدارة في سياق ردها على الدعوى من أنه كان يجب على المدعى إثبات أن عدم حصوله على أجازاته الاعتيادية كان راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل إذ أن ذلك مردود عليه بأن المستقر عليه أنه وإن كان الأصل أن عبء الإثبات يقع على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل على إطلاقه في مجال المنازعات الإدارية لا يستقيم مع واقع الحال بالنظر إلى احتفاظ الإدارة في غالب الأمر بالأوراق والوثائق والملفات والسجلات ذات الأثر الحاسم في تلك المنازعات إيجابا أو سلبا ولذا فإن هذه الجهة تلتزم بتقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع في إثباته إيجابا أو نفيا ، ومن جهة أخرى فإن ملف خدمة الموظف وهو مرآة حياته الوظيفية تحت يد جهة الإدارة وهى التي تتولى حفظ الأوراق والمستندات المتعلقة بالأجازات فيه وليس للعامل دخل فيمل يحتويه هذا الملف من أوراق تؤيد أو تنفي تعلق قيامه بالأجازة بمصلحة العمل .

ومن حيث أن الجهة الإدارية لم تقدم ما يفيد صحة ما أشارت إليه في هذا الشأن الأمر الذي يتعين معه الالتفات عنه وعدم الأخذ به سببا وأن هذه الجهة باعتبارها القائمة على تنظيم المرفق العام وضمان استمرار وحسن سير العمل هى المنوط بها قانونا تحديد ما إذا كانت مصلحة العمل في حاجة إلى إبقاء العامل في عمله دون الحصول على أجازاته الاعتيادية .... قرينة على أن ذلك راجع الى أسباب اقتضتها مصلحة العمل وإلا لما صرحت له بذلك ومنحته هذه الأجازة خاصة وأن تقدير قبول الأجازة أو رفضها يرجع إليها وحدها دون تدخل من طالب الأجازة .

ومن حيث أن الأوراق قد جاءت خلوا من أن عدم حصول المدعى على الأجازة يرجع لأسباب خاصة وليست مرتبطة بمصلحة العمل ، ومن ثم فإنه يحق له الحصول على المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية قبل تركه الخدمة بمجموع 745 يوما بعد خصم ما سبق صرفه له .... رصيد هذه الأجازات بمجموع أربعة أشهر 120 يوما من كامل رصيد هذه الأجازات البالغ 865 يوما .

ومن حيث أن من يخسر الدعوى يلزم بمصروفاتها اعمالا لنص المادة 1/184 مرافعات

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاته الاعتيادية عن المدد المطالب بها والبالغ 780 يوما على النحو الوارد بالأسباب مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزمت جهة الإدارة المصروفات . (الدعوى رقم 4291 لسنة 5ق محكمة القضاء الإداري طنطا)

أحقية العاملين بالإصلاح الزراعي في كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية :

فقد قضى بأن : من حيث أنه عن شكل الدعوى فإنها تعد من دعاوى الاستحقاق والتي لا تتقيد بمواعيد وإجراءات دعوى الإلغاء وإذ استوفت الدعوى سائر أوضاعها الشكلية فهى مقبولة شكلا ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإن المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون 47 لسنة 1978

تنص على أن " يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي ......

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة الى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذه رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر ثلاثة أشهر .

ثم عدلت الفقرة الأخيرة من هذه المادة بالقانون 219 لسنة 1991 وأصبحت تنص على أنه " فإذا انتهت خدمة العامل قبل استنفاذه رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضاها عند انتهاء خدمته وذلك بما لا يجاوز أجر أربعة أشهر ولا تخضع هذه المبالغ لأية ضرائب أو رسوم .

ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلسة 2000/5/6 في القضية 2 لسنة 21ق دستورية بعدم دستورية ما تضمنته الفقرة الأخيرة من المادة 65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون 47 لسنة 1978 من عدم جواز حصول العامل على مقابل رصيد أجازاته الاعتيادية فيما يزيد على أربعة أشهر متى كان عدم الحصول على هذا الرصيد راجعا إلى أسباب اقتضتها مصلحة العمل .

ومن حيث أن المادة 49 من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون 48 لسنة 1971 المعدل بالقانون 168 لسنة 1998 تنص على أن " أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللكافة ....

ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخا آخر على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص.

ومن حيث أن المستفاد مما تقدم أن المشرع نظم في المادة 65 حق العامل في الأجازة السنوية كحق مقرر له يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة وحدد لها مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل وسنه ولم يجز لجهة الإدارة تقديرها أو تأجيلها أو - إنهاؤها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل وفي المقابل أجاز المشرع للعامل – الاحتفاظ بما يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع الضوابط للحصول على أجازة من هذا الرصيد أثناء مدة خدمته فإذا انتهى قبل تمكنه من استنفاذ ما تجمع له من رصيد حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد كتعويض له عن حرمانه من هذه الأجازات مع قيده وألا يجاوز ما يتقاضاه مقابل هذا الرصيد أربعة أشهر وهو القيد الذي حكمت المحكمة الدستورية بعدم دستوريته متى كان عدم الحصول عليه راجعا لأسباب اقتضتها مصلحة العمل وقد نشر هذا الحكم بالجريدة الرسمية في 2000/5/18 وكانت أحكام المحكمة الدستورية العليا لها حجية مطلقة في مواجهة الكافة وبالنسبة للدولة وسلطاتها باعتبارها المنوط بها رقابة دستورية القوانين واللوائح مما يقتضي اعمال أثر هذا الحكم ما لم تكن الحقوق والمراكز التي يتعلق بها النص المقضي بعدم دستوريته قد استقرت بناء على حكم بات أو انقضت بالتقادم .

ومن حيث أن مؤدى عدم دستورية هذا القيد أحقية العامل في المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي حرم منها بسبب حاجة العمل ومقتضياته كتعويض عن حرمانه من هذه الأجازات (في هذا المعنى حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم 2ق "طلبات أعضاء" جلسة 2000/9/9 وحكم محكمة النقض دائرة طلبات رجال القضاء في الطلب رقم 41 لسنة 68ق "رجال قضاء" جلسة 2001/4/3 فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ملف رقم 86/277/2 جلسة 1998/3/18 ، ملف 580/6/86 جلسة 2000/2/7 ملف 582/6/86 جلسة 2001/6/26 ملف 101/1/58 جلسة2002/3/6)

ومن حيث أن عبء الإثبات يقع بحسب الأصل على عاتق المدعى إلا أن الأخذ بهذا الأصل في مجال منازعات الإدارة الناشئة عن العلاقة الوظيفية أمر لا يستقيم مع واقع الحال وقواعد العدالة نظرا لاحتفاظ جهة الإدارة بالأوراق والمستندات والملفات ذات الأثر في حسم النزاع وعليها من ثم تقديم سائر الأوراق والمستندات المتعلقة بموضوع النزاع والتي من شأنها إنزال حكم القانون على المنازعة فإذا ما تقاعست عن ذلك فإن هذا التقاعس يقيم قرينة قانونية لصالح خصم الإدارة بصحة الوقائع التي أوردها بعريضة طعنه . (المحكمة الإدارية العليا في الطعنين رقمى 3364 ، 5425 لسنة 44ق جلسة 2001/6/23) .

ولما كان ذلك ، وكان الثابت أن المدعى كان من العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي ثم أنهيت خدمته اعتبارا من 1993/7/29 ، وكان له رصيدا من الأجازات الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء مدة خدمته ولم تقم جهة الإدارة بصرف المقابل النقدي له عن كامل رصيد أجازاته التي لم يستنفذها بسبب العمل وقدرها 549 يوم. ولما كان قيام المدعى بأعمال وظيفته واستمراره في أداء أعبائها طوال مدة خدمته بما فيها المدة المقابلة لرصيد أجازاته الاعتيادية إنما يقطع بذاته بأنه كانت لذلك ضرورة اقتضت منه الاستمرار في النهوض بأعبائها وامتثالا منه لواجبات - وظيفته - ولا يمكن القول بأن العامل قد ادخر رصيد أجازاته للحصول على المقابل النقدي له وذلك أن العامل يفترض فيه أنه لن يأخذ أكثر من المقابل الخاص بثلاثة أشهر قبل تعديل المادة 65 ، و4 أشهر بعدها فلماذا استمر هو وغيره في الادخار لرصيد لن يحصل على المقابل له .

ومن حيث أنه بالبناء على ما تقدم فإنه يتعين الحكم بأحقية المدعى في الحصول على المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها بسبب ظروف العمل والذي لم يتم صرفه إليه والبالغ وفقا للبيان المقدم منه ولم تجحده جهة الإدارة

ومن حيث أن يخسر الدعوى يلزم بالمصروفات عملا بالمادة 184 مرافعات

فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بأحقية المدعى في صرف المقابل النقدي عن كامل رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل انتهاء خدمته مع ما يترتب على ذلك من آثار وبمراعاة خصم ما سبق صرفه له من هذا الرصيد وإلزام جهة الإدارة المصروفات . (الدعوى رقم 4650 لسنة 27ق جلسة 2003/2/26 المحكمة الإدارية طنطا)

استحقاق العاملين بالشركات للأجازة الاعتيادية :

شركات القطاع العام ليست جهة إدارية ولا تتمتع بسلطة عامة ولا تعتبر من أشخاص القانون العام بل هى من أشخاص القانون الخاص .

كما أن العاملين بشركات القطاع العام تسري عليهم أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص في نظام العاملين بالقطاع العام . (انظر نص المادة الأولى من قانون العاملين بالقطاع العام)

تسري أحكام هذا القانون على العاملين في شركات القطاع العام ، وتسري أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذا القانون .

https://www.gstatic.com/chat/stickers/pack11/QueenCranky_Surprised.png

كما أن علاقة العاملين بشركات القطاع العام هى علاقة تعاقدية وليست علاقة تنظيمية .

والعاملين بشركات القطاع العام بعد صدور القانون 203 لسنة 1991 الخاص بقطاع الأعمال أصبحوا يعملون بالشركات القابضة أو التابعة لها وأصبح القانون 48 لسنة 1978 لا يسري عليها .

صيغة دعوى رصيد أجازات لأفراد الشرطة

========

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــد

1- السيد / وزير الداخلية بصفته

2- السيد / مدير أمن .... بصفته

ويعلنا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

أصدر المعلن إليه الثاني قرارا بإنهاء خدمة الطالب .... حيث أنه كان يعمل .... شرطة .... لبلوغه السن القانوني اعتبارا من / /

ولما كان الطالب له رصيد أجازات قدرها .... كما هو الثابت بالبيان المرفق صورته ولم يصرف له هذا الرصيد دون سبب مقبول ومن ثم فقد رفضت جهة العمل صرف المقابل النقدي له .

وحيث أن الطالب لجأ للجنة توفيق الأوضاع بـ .... والذى أصدرت توصيتها بأحقية الطالب فى صرف مقابل رصيد أجازاته بتاريخ / / 2005 إلا أن جهة العمل رفضت تنفيذ هذه التوصية .

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة 4/43 من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم 41 لسنة 40 ق جلسة 1976/1/17 م س 27 ص 130 ، الطعن رقم 1233 لسنة 50 ق جلسة 1978/12/26)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا فإنه لا يخضع أيضا للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا دائما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عند الانتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم 418/1/27 جلسة 1990/11/21)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وذلك بالقانون رقم 219 لسنة 1991 ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الأجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض .

بناء عليه

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والحكم بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليه بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من بند الكفالة .

عن الطالب

(التعليــق)

الشرطة هيئة مدنية نظامية بوزارة الداخلية رئيسها الأعلى رئيس الجمهورية وتؤدي وظائفها وتباشر اختصاصاتها برئاسة وزير الداخلية وتحت قيادته ، وهو الذي يصدر القرارات المنظمة لجميع شئونها ونظم عملها .

وتنقسم هيئة الشرطة إلى قطاعات نوعية وإقليمية ، وذلك بقرار من وزير الداخلية ، ويرأس كل قطاع مساعد أول أو مساعد وزير ، ويجوز أن يكون لكل قطاع نائب رئيس قطاع أو أكثر يحل أقدمهم محل رئيس القطاع عند غيابه وتحدد اختصاصات نائب رئيس القطاع بقرار من وزير الداخلية ... "

وتختص هيئة الشرطة بالمحافظة على النظام والأمن العام والآداب وبحماية الأرواح والأعراض والأموال ، وعلى الأخص منع الجرائم وضبطها ، كما تختص بكفالة الطمأنينة والأمن للمواطنين في كافة المجالات وبتنفيذ ما تفرضه عليها القوانين واللوائح من واجبات .

ونصت المادة 77 من القانون رقم 109 لسنة 1971 في شأن هيئة الشرطة أحكام المواد 10 ، 13 ، 15 ، 2-1/17 ، 21 ، 22 ، 23 ، 25 ، 26 ، 3-2-1/27 ، 32 ، 3-2-1/33 ، 35 عدا الفقرة الأولى منها ، 36 ، 39 ، 41 ، 42 ، 44 ، 45 ، 46 ، 47 ، 50 ، 51 ، 55 ، 56 ، 64 ، 65 ، 71 عدا البند (2) منها ، 72 ، 74 ، 75 ، 76 عدا الفقرة الأولى منها ، وذلك كله فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الباب .

وتسري على أفراد هيئة الشرطة أحكام المواد 12 ، 14 ، 16 ، 20 ، 24 ، 4/27 ، 28 ، 29 ، 30 ، 37 ، 40 ، 43 ، 66 ، 73 على أن يحل محل الوزير والمجلس الأعلى للشرطة مساعد الوزير المختص .... "

ونصت المادة 85 من القانون سالف الذكر على أن " فيما لا يتعارض مع الأحكام الواردة في هذا الفصل تسري على مساعدي الشرطة جميع الأحكام الخاصة بأمناء الشرطة ، عدا الفقرتين الأخيرتين من المادة 79 من هذا القانون "

كما نصت المادة 87 مكررا من القانون سالف الذكر على أن " تسري على مراقبي ومندوبي الشرطة جميع الأحكام الخاصة بضباط الصف والجنود ، وذلك فيما لا يتعارض مع أحكام هذا الفصل " .

كما نصت أيضا المادة 114 من القانون سالف الذكر على أنه " يسري على أعضاء هيئة الشرطة ما لا يتعارض مع هذا القانون من الأحكام الواردة في قانون العاملين المدنيين بالدولة وفي قانون التأمين الاجتماعي " .

** وعلى ذلك يطبق القانون رقم 47 لسنة 1978 الخاص بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أعضاء هيئة الشرطة في حالة خلو قانون الشرطة رقم 109 لسنة 1971 ، ومن ثم يستحق أعضاء هيئة الشرطة كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية .

الأجازات الخاصة بأعضاء هيئة الشرطة :

- الأجازات الخاصة بالأعياد والمناسبات الرسمية :

للضابط كذلك الحق في أجازة بمرتب كامل في أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس مجلس الوزراء ، فإذا تعذر على الضابط القيام بها كلها أو بعضها بسبب نظام العمل منح عنها أجر مضاعفا أو عددا مماثلا من الأيام بجلا منها وفقا لاختيار الضابط .

- الأجـــازة العارضـــة :

لا يجوز مجموع الأجازات العارضة سبعة أيام في السنة ، ويضع وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة نظام منح هذه الأجازات والقواعد التي تنظم شئونها .

- الأجـــازة الاعتيـــادية :

يمنح الضابط أجازة سنوية بمرتب كامل قدرها شهر ونصف في السنة ، وشهران لمن بلغ سن الخمسين من عمره .

وتكون مدة الأجازة في السنة الأولى من خدمة الضابط خمسة عشر يوما ولا تمنح إلا بعد انقضاء ستة أشهر على أول تعيين ، ومع ذلك فيجوز عند الضرورة وبموافقة رئيس المصلحة منح الضابط أجازة لا تجاوز أسبوعا خلال الأشهر الستة الأولى من خدمته تخص من الأجازة السنوية المستحقة له .

ويجوز ضم مدد الأجازات السنوية الى بعضها بشرط ألا تزيد في أية سنة على ثلاثة أشهر إلا في حالة المرض فلا تزيد على ستة أشهر .

وتحدد مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها أو إلغائها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

فإذا انتهت خدمة الضابط قبل استنفاذ رصيد من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الذي كان يتقاضاه عند انتهاء خدمته كاملا ، وذلك بما لا يجاوز أجر اثنى عشر شهرا .

والملاحظ أن الفقرة الأخيرة من المادة 35 من القانون رقم 109 لسنة 1971 بشأن الشرطة هى الأخرى غير دستورية ولكنها سارية المفعول إلى أن يتم الطعن عليها من أصحاب الصفة ويحكم بعدم دستوريتها مثل نظيرتها .

وقد أفتى بأن : المشرع في قانون هيئة الشرطة حظر على ضباط وأفراد هيئة الشرطة الانقطاع عن العمل إلا لأجازة مصرح بها في حدود الأجازات المقررة في القانون ، ومن ناحية أخرى أفرد تنظيما قانونيا تنتظم فيه الأجازات المقررة لضباط وأفراد هيئة الشرطة ، وعين مدد الأجازات العارضة والاعتيادية والمرضية

والحالات التي يجوز فيها لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، وبناء على طلب الضابط بمنحه أجازة خاصة بمرتب كامل لا تحسب من الأجازات السنوية والمرضية ، وكذلك الحالات التي يمنح بها أجازة بدون مرتب للأسباب التي يبديها الضابط ويقررها الوزير حسب مقتضيات العمل .

ولما كان قانون هيئة الشرطة ينظم أحكاما وظيفية خاصة بضباط وأفراد هيئة الشرطة ، ومن ثم فلا يجوز معها استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة التوظف العامة – ومنها ما نصت عليه المادة 2/65 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة من أنه " للجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية – ودون أن ينتقص من ذلك – أن المادة 114 من قانون هيئة الشرطة المشار إليه أسرت قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أعضاء هيئة الشرطة فيما لا يتعارض مع قانونهم إذ أن أعمال هذا النص مرهون بخلو قانون هيئة الشرطة من تنظيم معين لمسألة معينة من الأمر غير الماثل في الحالة الراهنة – إضافة إلى أن نية المشرع لو اتجهت إلى تطبيق هذا الحكم على ضباط وأفراد هيئة الشرطة لأفرد نصا بذلك ضمن النصوص التي استحدثها على قانون هيئة الشرطة بالقانون رقم 218 لسنة 1991 .
(فتوى رقم 437/6/86 جلسة 1993/2/7)

- الأجـــازة المرضيـــة :

دون إخلال بأحكام القانون رقم 112 لسنة 1963 في شأن الأمراض المزمنة يستحق الضابط كل ثلاث سنوات خدمة أجازة مرضية تمنح بناء على قرار الهيئة الطبية المختصة على الوجه الآتي :

1. ثلاثة أشهر بمرتب كامل 2. ستة أشهر بثلاثة أرباع المرتب

وإذا استنفد الضابط الذي يصاب بمرض يحتاج الى علاج طويل أجازته المرضية ذات المرتب الكامل ومتوفر أجازته السنوية على الوجه المبين في المادة 35 من هذا القانون أجاز لوزير الداخلية أن يمنحه أجازة خاصة بمرتب كامل المدة اللازمة لعلاجه بحيث لا تجاوز سنة واحدة كل ثلاث سنوات خدمة وبعد أن يستنفد الضابط هذه الأجازة يستوفي في أجازاته ذات المرتب المختص على الوجه المبين أعلاه ، ومع ذلك يجوز للوزير أن يقرر صرف المرتب بالكامل خلال هذه الأجازات في الحالات التي تستدعي فيها حالة المريض ذلك ، وعلى أن يصدر قرار في حالة على حدة ويرجع في تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع الى الهيئة الطبية المختصة .

وللضابط الحق في طلب تحويل الأجازة المرضية الى أجازة سنوية إذا كان له وفر يسمح بذلك ، ولمساعد الوزير المختص ولرؤساء المصالح كل في حدود اختصاصه الترخيص في أجازات سنوية امتدادا للأجازات المرضية .

وعلى الضابط المريض إخطار الجهة التابع لها عن مرضه خلال 48 ساعة على الأكثر من تخلفه .

- أجــازة المخـالط لمــريض :

تنص المادة 37 من القانون رقم 109 لسنة 1971 الخاص بالشرطة على أنه " لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة ، وبناء على طلب الضابط منحه أجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية ، وذلك في الحالات الآتية

....

للضابط المخالط لمريض بمرض معد ، وترى الهيئة الطبية المختصة منعه من مزولة أعمال وظيفته للمدة التي تحددها "....

وعلى ذلك يحق للضابط المخالط لمريض بمرض معد أن يحصل على تلك الأجازة بقوة القانون .

- أجــازة إصــابة العمــل :

تنص المادة 37 من القانون رقم 109 لسنة 1971 والخاص بالشرطة على أنه " لوزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة وبناء على طلب الضابط منحه أجازة خاصة بمرتب كامل تحسب من الأجازات السنوية أو المرضية ، وذلك في الحالات الآتية

....

للضابط الذي يصاب بجح أو بمرض بسبب أداء وظيفته وتقرر الهيئة الطبية المختصة مدة علاجه ولا تجاوز مدة الأجازة في هذه الحالة ستة أشهر وللوزير مدها مدة لا تجاوز ستة أشهر أخرى " .

دعــوى بــدل ظـروف ومخاطـر الوظيفــة

والمقابل النقدي عن واجبة غذائية

======

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- السيد / محافظ .... بصفته

2- السيد / رئيس مجلس مدينة ومركز .... بصفته

3- السيد / رئيس هيئة الصرف الصحي بـ ...... بصفته

الموضــوع

بتاريخ / / أصدر السيد المهندس رئيس مركز ومدينة .... قرار بنقل الطالب الى العمل بالصرف الصحي وتم فعلا نقل الطالب في ذلك التاريخ الى العمل بالصرف الصحي ومنذ ذلك التاريخ لم يتم صرف البدلات المستحقة له وقدرها .... من الأجر الأصلي من بدل ظروف ومخاطر الوظيفة وبدل نقدي عن وجبة غذائية مقدارها .... شهريا طبقا لأحكام القانون رقم 26 لسنة 1983 والمعدل بالقانون رقم 4 لسنة 1999 بنظام العاملين بالمجاري والصرف الصحي وكذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1152 لسنة 1999 بتقرير بدل ظروف ومخاطر ومقابل نقدي بواقع ...... جنيها كوجبة غذائية للعاملين وقرارى رئيس مجلس الوزراء رقم 956/955 لسنة 1983 .

وحيث أن القانون رقم 26 لسنة 1983 ينصرف للعاملين بالحكومة بمعناه الواسع سواء كانوا دائمين أو مؤقتين متى كانوا من المشتغلين بالمجاري والصرف الصحي أو مياه الشرب ومناط الإفادة من أحكام هذا القانون هو الاشتغال بتلك الأعمال ذات الطبيعة الخاصة .. فقد حرص المشرع على إبراء هذا الوصف منسوب إلى العمل لا إلى الجهة الإدارية التي يعمل بها العامل وبالتالي كان شرط الإفادة من أحكام هذا القانون أن يكون العامل من المشتغلين بها على وجه تتحقق معه المحكمة من آثارها بالمزايا التي قررها لما تنطوي عليه أعمالهم من مخاطر وما يحط بها من مخاطر (حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 336 لسنة 38ق جلسة 1998/12/26)

وحيث أن الطالب يعمل بالصرف الصحي وينطبق عليه أحكام هذه القوانين سالفة الذكر وقرارى السيد رئيس مجلس الوزراء .. مما يحق له المطالبة بصرف بدل ظروف ومخاطر الوظيفة والمقابل النقدي عن الوجبة الغذائية وقد لجأ الطالب إلى لجنة فض المنازعات التي أصدرت التوصية بأحقية في ذلك .

لـــذلك

يلتمس الطالب القضاء بأحقيته في صرف جميع البدلات المستحقة له عن ظروف ومخاطر الوظيفة والمقابل النقدي عن الوجبة الغذائية وفقا لأحكام القانون رقم 226 لسنة 83 والقانون رقم 4 لسنة 1999 وقرارات رئيس مجلس الوزراء أرقام 956/955 لسنة 1983 والقرار رقم 1152 لسنة 1999 مع ما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية .مع إلزام الإدارة بالمصروفات .

وكيل الطالب

صيغة دعوى بدل كبير

=====

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- السيد / .... (بصفته)

2- السيد / .... (بصفته)

ويعلنا بإدارة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

الطالب يعمل بإدارة .... بتاريخ / / وحاصل على (مؤهل ....)

وقد حصل الطالب على درجة كبير بدرجة مدير عام اعتباراً من   /   /

وحيث أنه وطبقاً لما انتظمته المادة 46 من القانون رقم 47 لسنة 1978 بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يستحق شاغل الوظيفة مقابلاً عن الجهود غير العادية والأعمال الإضافية التي يكلف بها من الجهة المختصة وذلك طبقاً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة وبين ذلك النظام الحدود القصوى لما يجوز أن يتقاضاه العامل من مبالغ في هذه الأحوال .

وقد نصت أيضاً المادة 50 من القانون رقم 47 لسنة 1978 السالف ذكره على أنه " تضع السلطة المختصة للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالوحدة بما يكفل تحقيق الأهداف وترشيد الأداء على أن يتضمن هذا النظام فئات الحوافز المادية وشروط منحها وبمراعاة ألا يكون صرف تلك الحوافز لفئات موحدة ..." .

وقد لجأ الطالب لجهة إدارته لصرف حقوقه المالية إلا أن جهة الإدارة رفضت صرفها .

وقد تقدم الطالب للجنة فض المنازعات طبقاً لما انتظمه القانون رقم 7 لسنة 2000 وقضى له بأحقيته في صرف هذا الحافز .

ولما كان الأمر كذلك فإنه يحق للطالب إقامة هذه الدعوى بغية الحصول على حكم لصالحه بصرف الحوافز المادية للجهود الغير العادية والمقررة لدرجة مدير عام اعتباراً من / / وقد تقدم الطالب الى لجنة التوفيق في المنازعات بالطلب رقم .... لسنة .... بتاريخ / / .

بناء عليه

يلتمس الطالب بعد تحضير هذه الدعوى تحديد جلسة لنظر الموضوع ليسمع المدعى عليهم بصفتهم الحكم بأحقية الطالب في صرف الحوافز المادية والجهود غير العادية المقررة لدرجة مدير عام بتاريخ / / وما يترتب على ذلك من آثار وفروق مالية مع إلزام جهة الإدارة والمصروفات .

محامي

الطالب

دعوى رد ضريبة المبيعات على السيارات المجهزة طبيا

=====

السيد الأستاذ المستشار / نائب رئيس مجلس الدولة

رئيس محكمة القضاء الإداري

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــد

1- السيد / وزير المالية بصفته الرئيس الأعلى لمصلحة الضرائب

2- السيد / رئيس مصلحة الضرائب على المبيعات بصفته

ويعلنا بـ ....

الموضــوع

قام الطالب باستيراد سيارة مجهزة طبيا موديل 1991 شاسيه رقم 6568246 موتور رقم 8048515 ماركة فيات أونو وذلك بسبب إعاقته وطبقا لقرار القومسيون الطبي العام

إلا أن مصلحة الضرائب على المبيعات فرضت ضريبة على السيارة بمبلغ ..... جنيه وقام الطالب بسدادا بموجب القسيمة رقم ....

وحيث أن الطالب قام باستيراد السيارة المجهزة لاستعماله الشخصي وليس للاتجار فيها الأمر الذي يكون فرض ضريبة المبيعات على السيارة مخالفا لأحكام القانون وقد أكدت محكمة القضاء الإداري في أحكامها بأن السيارات المستوردة والمجهزة طبيا لاستخدام الفرد لا تخضع لضريبة المبيعات بشرط أن يكون استيرادها بقصد الاستعمال الشخصي وليس الاتجار فيها وهو ما ذهب إليه أيضا حكم محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم .... لسنة 58ق جلسة 2004/1/25 .

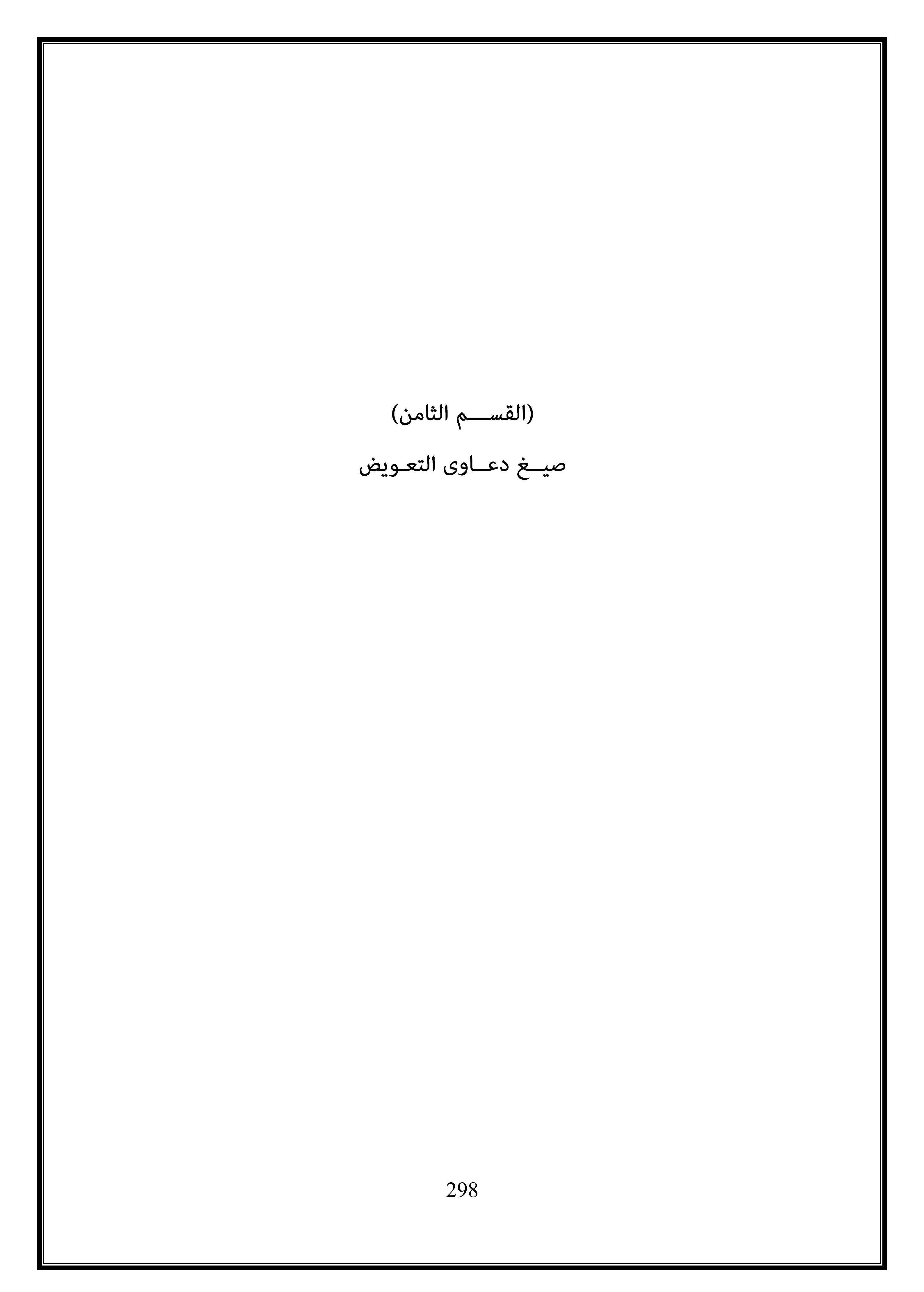
لــذلك

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة ممكنة لسماع الحكم في مواجهة المعلن إليه .

أو لا : بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع الحكم بعدم خضوع الطالب للضريبة على المبيعات للسيارة المجهزة طبيا لقرار القومسيون الطبي العام لاستخدامه الشخصي ورد المبالغ السابق سدادها وإلزامهم بالمصروفات والأتعاب .

وكيل المدعي



(القســـم الثامن)

صيــغ دعــاوى التعـويض

صيغة دعوى تعويض عن اعتقال

========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــد

السيد / وزير ....   (بصفته)

السيد / وزير الداخلية ....   (بصفته)

الموضــوع

الطالب كان يعمل بوزارة .... بتاريخ   /   /   وذلك بعد حصوله على ليسانس .... عام   /   /   بوظيفة ..... بالدرجة ...... وبتاريخ / /   فوجئ الطالب باعتقاله وإيداعه بالسجن وقد تعرض للإهانة والتعذيب دون سبب ومبرر .

وقد صدر القرار المسمى .... بفصله من الخدمة بغير الطريق التأديبي وجاء هذا القرار مخالفا للقانون لافتقاده ركن السبب المبرر لإصداره وشوبا بعيب الانحراف بالسلطة .

وبتاريخ / / تم الإفراج عن الطالب وقد فوجئ بقرار فصله إلى أن صدر قرار جمهوري آخر بإعادة تعيينه بالخدمة حيث عاد وتسلم العمل في / / .

وما كان اعتقال الطالب ثم فصله من الخدمة بدون سبب أو مبرر قانوني قد أصابه بأضرار مادية وأدبية يقدرها الطالب بمبلغ .... جنيه بالنسبة لقرار الفصل ومبلغ .... جنيه بالنسبة لقرار الاعتقال . وقد أقام الطالب هذه الدعوى للحكم له بمبلغ .... جنيه على سبيل التعويض عن الأضرار المادية والأدبية والسالف ذكرها .

لــذلك

يلتمس الطالب بعد تحضير الدعوى رقم ...... تحديد أقرب جلسة ليسمع المدعى عليهم الحكم بـ :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بإلزام المدعى عليهما بأن يؤديا للطالب مبلغ وقدره ...... كتعويض عن الأضرار التي ألمت به من جراء فصله ومبلغ ...... جنيه بالنسبة للقرار الصادر باعتقاله .

ثالثا : إلزام المدعى عليهما المصاريف والأتعاب .

وكيل الطالب

(التعليــق)

من حيث أنه قد أضحى مسلما بأن اعتقال المدعى بما يتضمنه حتما من غل يده عن إدارة شئونه وأمواله وترتيب حياته العادية وما أنفقه في سبيل ما أصابه من حيف وجور وتدبير موقفه قانونا وتدبير أمر دفاعه عنه سعى إلى إنهاء اعتقاله والإفراج عنه كل ذلك من شأنه – حتما – الإضرار به ماديا وإثقاله بمصروفات ما كان أغناه عنها لولا القرار الباطل باعتقاله ولا يوهن ذلك من جسامة ما أصابه من أضرار أدبية مست كرامته واعتباره والآلام النفسية وما بذله من ذات نفسه لدرء ما حاق بها من هوان من الزج به في زمرة المشتبه فيهم وإذ كان التعويض النقدي لا يمكن أن يستوي جبرا كاملا للأضرار الأدبية ، إلا أن إعلان تعييب القرار وبطلانه إذا ما عازته التعويض النقدي المؤكد .... وإذ ثبت من الأوراق أن الطاعن قد توجع مرارة الاعتقال ووطأة الإحساس بالتظلم والقبض عليه لأكثر من مرة ولفترة استطالت في مجملها قرابة عامين الأمر الذي تقدر معه المحكمة التعويض المناسب بمبلغ خمسة آلاف جنيه كتعويض جابر للأضرار المادية والأدبية التي أصابتهم بسبب اعتقاله غير المشروع . وهو ما يتعين الحكم له به . (الطعن رقم 4695 لسنة 39ق "إدارية عليا" جلسة 1995/1/8)

صيغة دعوى تعويض عن اعتقال بالمخالفة

لأحكام القانون أمام القضاء الإداري

=========

السيد الأستاذ المستشار / ...... نائب رئيس مجلس الدولة ورئيس محكمة القضاء الإداري (دائرة التعويضات)

تحية طيبة وبعد

يتقدم بهذا الطلب / .... والمقيم بجهة .... ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي بالنقض والدستورية العليا .

ضـــد

1- السيد /.............. بصفته

2- السيد / .... بصفته

الموضــوع

بتاريخ / / تم اصطحاب الطالب من مسكنه بمعرفة ...... مأموري الضبط القضائي وسط صراخ زوجته وأولاده بعد أن فهموا أن ذلك اعتقالا وقد أودع قسم شرطة .... ثم رحل إلى سجن .... ودون استناد إلى قانون ...... وظل معتقلا طوال فترة .... وأفرج عنه في .... وهذا الاعتقال جاء مخالف للقانون للأسباب التالية :

أولا : مخالفة أحكام الاختصاص إذ لم يصدر الأمر من قاضي مختص أو من النيابة العامة

نرى وجوب تعديل تشريعي في عدم إعطاء النيابة سلطة الأمر باعتقال إذ يجب أن يكون الأمر بالاعتقال صادرا من غرفة المشورة مجتمعة حتى يتداولوا جدية اعتقال الشخص من عدمه ومدة جدية التحريات المعمولة عنه .

ثانيا : لم يبلغ بأسباب اعتقاله رغم جوهرية هذا الإجراء .

ثالثا : ولم يصدر القرار بباعث من المصلحة العامة وإنما لتحقيق مكاسب شخصية ولأغراض سياسية أو حزبية .

وحيث أنه ترتيب على ذلك حبس الطالب ووضعه في مكان غير لائق بسجن .... فقد تضرر أدبيا وماديا من ذلك على النحو التالي :

وحيث أن الضرر الأدبي جسيم فالطالب يعمل .... وهو عمل لا يعقل لمثله أن يكون وراء القضبان وشعوره بالأسى والظلم والحرمان وتعرضه للإهانات أثناء احتباسه واعتقاله وترحيله ، ووضع الأصفاد الحديدية في يديه كما لو كان من المجرمين ولذلك فإن الضرر الأدبي أشد جسامة من الضرر المادي لأن المال يمكن أن يعوض ، ولكن حياة الإنسان وحريته هى أغلى وأثمن شئ في هذا الوجود ويدعو للجميع بالحرية .

ومن ثم فإن الطالب يقدر تعويضا لجبر هذا الضرر مبلغ ....

ثانيا : الأضرار المادية

وحيث أن الثابت أن الطالب من أتعابه ودخله طوال فترة ..... الاعتقال بالإضافة الى المصروفات القضائية ولزيارته والتردد عليه حيث كان المعتقل ...... وما عاناه من سوء المعاملة فإن الطالب يقدر مبلغ .... كتعويض لجبر الضرر المادي .

لــذلك

يلتمس الطالب من سيادتكم :

أولا : بقبول الطعن شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بإلزام المدى عليهما متضامنين بأن يدفعا لمدعى مبلغا وقدره .... عن جملة التعويضات الأدبية والمادية عن اعتقاله المخالف لأحكام القانون.

وكيل الطالب

صيغة دعوى تعويض عن تجنيد خاطئ

========

السيد الأستاذ المستشار/ رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

السيد / وزير الدفاع والإنتاج الحربي .... (بصفته)

الموضـــوع

بتاريخ / / صدر قرار بتجنيد الطالب بطريق الخطأ حيث أن الطالب كان غير لائقا طبيا وذلك حسب قرار اللجنة الطبية الصادر بتاريخ / / والثابت به أنه مصاب ...... (يذكر ما هو ثابت بالتقرير الطبي)

ورغم هذا قد صدر قرار بتجنيده وجند بالفعل مما أدى إلى سوء حالته المرضية وبالتالي تدهور حالته الصحية العامة وأدى أيضا ذلك من حرمانه من راتبه طيلة فترة تجنيده الخاطئ .

وإذا كان من المسلم به أن التجنيد فرض على كل مواطن لما للوطن من حقوق تقتضي بذل الروح والمال في سبيل وطنه إلا أن ذلك مشروط بأن يكون المواطن صالحا لأداء ما يطلب منه وألا يلحقه ضرر من جراء ذلك .

ولما كان الأمر كذلك فإن القرار الصادر بتجنيد الطالب قد صدر خطأ في حقه وترتب عليه الإضرار به نتيجة زيادة حالته المادية وتدهور حالته الصحية بصفة عامة الأمر الذي أدى إلى اللجوء لسيادتكم من أجل الحكم له بطلباته .

لــذلك

يلتمس الطالب بعد تحضير الدعوى تحديد أقرب جلسة أمام محكمة القضاء الإداري والحكم له بـ :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بإلزام المدعى عليه بصفته بأن يؤدي له مبلغ ..... تعويضا عن الأضرار المادية والأدبية بسبب تجنيده الخطأ .

ثالثا : إلزام المدعى عليه بصفته المصروفات والأتعاب .

وكيل الطالب

(التعليــق)

التجنيد فرض على كل مصري بما للوطن من حقوق على كل مواطن تقتضي بذل الروح والمال في سبيل وطنه وتقديم ضريبة من وقته وكذا تعادل ما يقدمه له الوطن من أمن وخدمات - التجنيد في ذاته لا يفوت على المجند كسبا يبرر طلبه التعويض - يستوى في ذلك أن يكون قد جند لائقا للخدمة طبيا أو غير لائق للاتحاد العلة وهى أن كلا منهما قد شرف بالخدمة العسكرية وأدى بعض حق الوطن عليه - الأثر المترتب على ذلك انتفاء ركن الضرر في دعوى المسئولية طالا كان طلب التعويض قائما على مجرد المطالبة بما فات المجند من كسب بسبب تجنيده رغم عدم لياقته طبيا للخدمة شأنه في ذلك شأن من جند وكان لائقا طبيا - إذا لحق بالمجند ضرر من جراء تجنيده الخاطئ وهو غير لائق طبيا بأن ترتب على هذا التجنيد أن تضاعفت عاهته فإن له المطالبة بالتعويض عن أضرار نتجت عن تدهور حالته الصحية وازديادها سوءا بسبب تجنيده وهو غير لائق طبيا - توافر أركان المسئولية في الحال الثانية وهى الخطأ والضرر وقيام علاقة سببية بينهما . (الطعن رقم 305 لسنة 29ق جلسة 1985/6/11 س30 ص1289)

صيغة دعوى تعويض عن إنهاء خدمة بدون وجه حق

===========

السيد الأستاذ المستشار/ رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــد

1- السيد / وزير .... (بصفته)

الموضــوع

الطالب أصيب بمرض مزمن من الأمراض التي يسري عليها القانون رقم 112 لسنة 1963 والذي تجرى نصوصه على أن يمنح العامل أجازات استثنائية بأجر كامل حتى يشفى ولا يجوز فصله بحجة عدم اللياقة الطبية .

ولما كان الثبات طبقا لقرار اللجنة الطبية بأن الطالب مصاب بمرض ...... وهو من الأمراض المزمنة التي يسري عليها القانون رقم 112 لسنة 1963 .

وقد فوجئ الطالب بأنه قد صدر ضده قرارا إداريا بإنهاء خدمته بدون وجه حق .

ولما كان الأمر كذلك فإنه يحق للطالب المطالبة بمبلغ وقدره .... تعويضا عن هذا القرار الخاطئ الأمر الذي لجأ لسيادتكم بغية الحكم له بطلباته.

لــذلك يلتمس الطالب بعد تحضر الدعوى تحديد أقرب جلسة أمام المحكمة الإدارية .... ليسمع المدعى عليه بصفته :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : إلزام المدعى عليه بصفته بأن يؤدي له مبلغ وقدره ...... تعويضا له .

ثالثا : إلزام المدعى عليه المصروفات والأتعاب .

(التعليــق)

القانون رقم 112 لسنة 1963 بشأن منح موظفي وعمال الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة المرضى بالدرن أو الجزام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة أجازة مرضية استثنائية بمرتب كامل – للمريض الحق في أجازة مرضية بمرتب كامل إلى أن يشفى أو تستقر حالته – قرار فصل العامل لمرضه – قرار منعدم – من حق العامل وقد ثبت خطا الإدارة بفصله أن يعوض بصرف مرتبه كاملا عن مدة فصله

فضلا عن التعويض المناسب لجبر الضرر الأدبي والمادي – يراعى عن تقدير التعويض ما صرف له من مرتب كامل خلال مدة الفصل . (الطعن رقم 1016 لسنة 26ق جلسة 1983/6/26 س28 ص880)

صيغة دعوى تعويض عن تخطي في الترقية

========

السيد الأستاذ المستشار/ رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

السيد / محافظ .... بصفته

السيد / وكيل وزارة .... بصفته

الموضــوع

الطالب يعمل بإدارة ...... ويشغل الدرجة .... وذلك اعتبارا من / /وقد صدر قرار الترقيات ولم يتضمن اسم الطالب مع أنه أقدم من المرقين بحجة أن تقريره السري لعام / / بدرجة ...... وزملائه بدرة ممتاز غير أنه يشير إلى أن التقارير السرية لم تعرض على لجنة شئون الموظفين طبقا للقانون .

وقد تقدم الطالب بعدة تظلمات إلى الجهة المختصة إلا أنها رفضت جميعا وإذ كان عدم تضمين قرار الترقيات باسم الطالب قد ناله ضرر من جرائه فضلا عن أن حرمانه من الترقية التي يستحقها موجبا للتعويض الأمر الذي أدى بالطلب اللجوء لسيادتكم للحكم له بطلباته .

لــذلك

يلتمس الطالب بعد تحضير الدعوى تحديد أقرب جلسة أمام المحكمة الإدارية من مجلس الدولة ليسمع المدعى عليهما بصفتهما الحكم بـ :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بأداء مبلغ وقدره ...... كتعويض عن حرمانه من الترقية .

ثالثا : إلزامهما المصروفات والأتعاب .

وكيل الطالب

صيغـــة دعــوى رصيد أجازات

=======

السيد الأستاذ / رئيس المحكمة الإدارية ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــــد

1- .... بصفته

2- .... بصفته

3- .... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

الطالب كان يعمل تحت رئاسة المعلن إليه الأول على الدرجة ... وأحيل إلى المعاش بتاريخ / / ولم تقم الإدارة بتسوية مستحقاته عن رصيد أجازاته الاعتيادية .

ولما كان الطالب له رصيد أجازة اعتيادية تستحق المقابل النقدى عنه ولم تصرف له حتى الآن الأمر الذى دعاه إلى إنذار المعلن إليه الأول بصفته بصرف مستحقاته عن رصيد أجازاته المشار إليه بتاريخ / / إلا أنه وحتى الآن لم يقم بصرف مستحقات الطالب الأمر الذى دعاه إلى اللجوء إلى القضاء للحصول على كافة حقوقه فى المقابل النقدى لرصيد أجازته الاعتيادية .

وحيث أن الطالب لجأ للجنة توفيق الأوضاع بـ ...... والذى أصدرت توصيتها بأحقية الطالب فى صرف مقابل رصيد أجازاته بتاريخ / / 2005 إلا أن جهة العمل رفضت تنفيذ هذه التوصية .

وحيث أنه من المستقر عليه فى قضاء النقض أن دعوى العامل بطلب الحكم له بمقابل نقدى عن الأجازات هو فى حقيقته تعويض ولا يعد دعاوى المطالبة بالأجور والمرتبات فى مفهوم المادة 4/43 من قانون المرافعات إذ أن العامل فى هذه الحالة يطالب بعوض حقه وليس عين حقه . (الطعن رقم 41 لسنة 40 ق جلسة 1976/1/17 م س 27 ص 130 ، الطعن رقم 1233 لسنة 50 ق جلسة 1978/12/26)

وقد أفتت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بأن المقابل النقدى للأجازة التى بقيت من رصيد أجازات العامل حتى انتهاء خدمته تعويضا فإنه لا يخضع أيضا للضريبة عن المرتبات والأجور لأنه ليس إيرادا دائما هو فى حكم رأس مال يصرف دفعة واحدة عند الانتهاء الخدمة . (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة ملف رقم 418/1/27 جلسة 1990/11/21)

كما أنه عندما قام المشرع بتعديل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم 47 لسنة 1978 وذلك بالقانون رقم 219 لسنة 1991 ذكر فى مذكرته الإيضاحية ما يفيد أن المقابل النقدى لرصيد الأجازات لا يعد أجرا وإنما هو تعويض .

بناء عليه

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة والحكم بأحقيته فى المقابل النقدى لكامل رصيد أجازاته الاعتيادية التى لم يحصل عليها قبل تركه الخدمة مع ما يترتب على ذلك من آثار وصرف الفروق المالية المستحقة له وإلزام المدعى عليه بصفتهم بأدائها له مع إلزامهم بصفتهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة بحكم مشمول بالنفاذ المعجل طليق من قيد الكفالة .

عن الطالب

صيغة دعوى بطلب تعويض لأحد الضباط نتيجة صدور

قرار إداري بإحالته الى الاحتياط ثم إحالته الى المعاش

قبل الفصل في الدعوى

=======

السيد الأستاذ المستشار / ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم / .... ضابط الشرطة بوزارة الداخلية ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي

ضـــد

السيد / وزير الداخلية بصفته

ويعلن بهيئة قضايا الدولة بـــ ....

الموضــوع

أولا : أقام المدعى الدعوى رقم .... لسنة .... ق بإيداع عريضتها قلم كتاب المحكمة الإدارية لوزارة الداخلية (طبقا للمستوى الوظيفي الذى كان يشغله في هذا التاريخ وهو ملازم أول) حيث قيدت بجدولها العام برقم ...... لسنة ق طالبا الحكم بما يلي :

بصفة مستعجلة باستمرار صرف راتبه من تاريخ إحالته للمعاش حتى عودته إلى عمله

بإلغاء القرار الصادر بإحالته للاحتياط وإلغاء القرار رقم .... لسنة .... الصادر بإنهاء خدمته وإحالته للمعاش .

إلزام الجهة الإدارية بالمصروفات .

ثانيا : بتاريخ .... حكمت المحكمة الإدارية لوزارة الداخلية بإلغاء القرارين وما يترتب على ذلك من آثار .

ثالثا : أعيد المدعى للخدمة وتظلم من عدم صرف راتبه الذي حرم منه من تاريخ إحالته للاحتياط حتى عودته للخدمة ، غير أن الوزارة رفضت الاستجابة إلى تظلمه .

أسباب الدعوى

أولا : يبين ما سبق أن المحكمة الإدارية ألغت قرارى الإحالة للاحتياط وإنهاء الخدمة على سند من مخالفة هذين القرارين للقانون ،

وكان على الإدارة أن تتحمل مخاطر تصرفها في إنهاء خدمة المدعى في وقت غير لائق ، فضلا من إصدارهما قرارات مشوبة بالانعدام ، لأنها لم تحمل على أى سبب من الأسباب ، وبررت بالصالح العام وهو هدف وليس سبب حسبما جاء بسبب الحكم الذي جاء في صالح المدعى .

ثانيا : حيث أن مسئولية الإدارة عن قراراتها الإدارية المخالفة للقانون والمشوبة بسوء استعمال السلطة لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام ، وإنما الى القانون مباشرة باعتباره هذه القرارات تصرفات قانونية ، وليست أعمالا مادية فلا تسقط مسئولية الإدارة عنها بثلاث سنوات من قبيل التقادم المقرر في دعوى العمل غير المشروع وإنما تسقط بالتقادم الطويل ، ولذلك فإن حق المدعى مازال قائما في التعويض عما أصابه من أضرار مادية وأدبية نتيجة خطأ الإدارة وتوافر رابطة السببية بين الخطأ والضرر . (حكم المحكمة الإدارية العليا في الدعويين 675 ، 797 جلسة 1978/5/21)

لـــذلك

يلتمس الطالب الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع إلزام الجهة المدعى عليها بأن تدفع للطالب مبلغ 2001 جنيها مصريا على سبيل التعويض المؤقت ، مع إلزامها بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

مع حفظ كافة حقوق الطالب الأخرى .

وكيل الطالب

صيغة دعوى طلب تعويض لأحد المدعين

عن مسئولية الإدارة في الامتناع عن تنفيذ

حكم صادر من محكمة القضاء الإداري

=========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري .

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــــد

1- السيد / وزير .... بصفته

ويعلن بإدارة قضايا الحكومة بمجمع التحرير – قسم قصر النيل محافظة القاهرة

الموضــوع

محكمة القضاء الإداري (دائرة التسويات) أصدرت الحكم في الدعوى ...... لسنة ...... ق ، ويقضي : بتعويض المدعى بمبلغ وقدره .... جنيها ، وقد أضيفت لقيمة التعويض مبلغ .... قيمة مصروفات قضائية طبقا لأمر التقدير الصادر من الأستاذ رئيس المحكمة .

وقامت إدارة قضايا الدولة بإعلان الجهة المدعى عليها بالصورة التنفيذية للحكم ، وبعد ذلك تقدم الطالب بالمستندات الرسمية الى مدير الشئون القانونية بالوزارة بعد وصولها صورة الحكم المشمول بالصيغة التنفيذية ، إلا أنها أصرت على عدم التنفيذ وذلك بوضع شتى العراقيل أمام الطالب لعدم تنفيذ الحكم حيث أقامت إشكالا في التنفيذ أمام القضاء المستعجل (العادي) بالرغم من علمها أنه غير مختص اختصاصا ولائيا بنظر الإشكال ، وبالرغم من علمها بأن الحكم الصادر من محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة لا يوقف تنفيذه إلا إذا أمرت بذلك دائرة فحص الطعون ، وفي ذلك تنص المادة 50 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 على ما يلي :

(لا يترتب على الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه إلا إذا أرت دائرة فحص الطعون بغير ذلك)

وبالرغم من صدور الحكم بعدم الاختصاص الولائي من القضاء المستعجل ، فقد أصرت الإدارة على تنفيذ الحكم موضوع الدعوى الماثلة.

ويعد صرف الإدارة على هذا النحو يرتب مسئوليتها المدنية ، فضلا عن مسئوليتها الجنائية طبقا للمادة 123 عقوبات ، وقد وجه الطالب الجهة الإدارية إلى ذلك بتظلمه من قراراها السلبي بعدم التنفيذ إلا أنها التفتت عن هذا التظلم .

وترتيبا على ما سبق فإن إصرار الإدارة على الامتناع عن تنفيذ الحكم على النحو السابق ، يرتب مسئولية الموظف المختص ، فضلا عن مسئولية الوزير باعتباره مسئولا عن أعمال تابعيه وذلك استنادا الى أحكام القضاء الإداري وفي ذلك تقول محكمة القضاء الإداري :

(إن امتناع الإدارة عن تنفيذ حكم قضائي نهائي حائزا حجية الشيء المقضي ، وواجب النفاذ طبقا لقانون مجلس الدولة هو مخالفة قانونية صارخة تستوجب مسئولية الحكومة عن التعويض وذلك لأنه لا يليق بحكومة بلد متحضر أن تمتنع عن تنفيذ الأحكام النهائية بغير وجه قانوني لما يترتب على هذه المخالفة الخطيرة من إشاعة الفوضى وفقدان الثقة في سيادة القانون)

(محكمة القضاء الإداري في 29 يونيو سنة 1950 – السنة الرابعة

رقم 302 – 905)

و قضت المحكمة أيضا بأن : (أن ذات الفعل أو الترك قد يكون خطا شخصيا وخطأ مصلحيا في الوقت ذاته يعد الخطأ الشخصي متى وقع من الموظف أثناء تأديته وظيفته أو بمناسبة تأديتها دليلا على خطأ مصلحيا تسأل عنه الحكومة لإهمالها الرقابة والإشراف على موظفيها ، وعلى ذلك ليس في القانون ما يمنع من قيام مسئولية الحكومة عن خطئها المصلحى المستقل بجانب مسئولية الموظف عن خطئه الشخصي ولا يمنع أيضا طالب التعويض من أن يجمع بين هاتين المسئوليتين معا في قضية واحدة)

(محكمة القضاء الإداري في القضية 88 لسنة 3ق بجلسة 1950/6/29

س4 – 4 ق203 ص956)

لــذلك

يلتمس الطالب الحكم له بــ :

أولا : قبول دعوى التعويض شكلا .

ثانيا : الحكم للطالب بتعويض مؤقت قدره 2001 جنيه عن الخطأ المرفقى للوزير وعن المسئولية الشخصية لتابعه (دير الشئون القانونية) على سند من الأحكام سالفة البيان .نظرا لتوافر أسباب الخطأ المرفقى والشخصي سالف الذكر والضرر الأدبي والمادي الذي لحق بالطالب من جراء الأضرار على عدم تنفيذ الحكم ، وتوافر رابطة السببية بين الخطأ والضرر .

وكيل الطالب

صيغة مطالبة بتعويض عن قرار إزالة

=====

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيمة .... وموطنها المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

السيد / وكيل وزارة الكهرباء المهندس ....

رئيس محطة كهرباء شبرا الخيمة بصفته ويعلن بمقر إدارة المحطة بشارع سيدي ياسين بأرض الفرنواني تبع قسم أول شبرا الخيمة .

السيد / وكيل الوزارة رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لكهرباء مصر بصفته والعباسية تبع قسم الوايلي محافظة القاهرة .

الموضــوع

الطالبة كانت مستأجرة قطعة أرض من منافع ترعة البولاقية بميدان المؤسسة العمالية من وزارة الرى بموجب اشترط ترخيص من الإدارة العامة لرى القليوبية والإسماعيلية من 1978/1/1 وأقامت على قطعة الأرض المذكورة كازينو سياحي .

وعندما قررت وزارة الكهرباء إنشاء محطة كهرباء نووية بشبرا الخيمة بالتمويل الأمريكي عهدت إلى محطة شبرا الخيمة إدارة المعلن إليه بتنفيذ المشروع وما يتطلبه من كافة الوجوه ومن بينها تعويض المضرورين بتنفيذ هذا المشروع .

ولما كان يلزم لإنشاء هذه المحطة تعديل بعض الطرق والشوارع بالمنطقة فعهدت محطة كهرباء شبرا الخيمة بإجراء التعديلات اللازمة في الواقع لمجس مدينة شبرا الخيمة

وبتاريخ 1980/10/30 قرر المجلس المحلي الشعبي بشبرا الخيمة بالاشتراك مع مجلس المدينة إزالة الكازينو ملك الطالبة لتداخل موقعه في التعديلات التي سيتم إجراؤها في ميدان المؤسسة العمالية .

وقد تشكلت لجنة فنية مشتركة من مجلس مدينة شبرا الخيمة ومندوب عن إدارة كهرباء شبرا الخيمة وقامت بمعاينة الكازينو بتاريخ 1980/12/29 لتقدير الإتلافات والخسائر التي ستترتب على إزالة الكازينو من مكانه ونقله إلى مكان آخر على نفقة صاحبة الكازينو وأجرت معاينتها وانتهت إلى أن إزالة الكازينو ونقله إلى مكان آخر سيؤدي حتما إلى وجود تلفيات مثل البلاط والخرسانات والقيشاني وعمليات الهدم والتلفيات المترتبة على فك وتركيب الأجزاء ونقلها إلى مكان آخر وقدرت تعويضا للطالبة قدره 8000 جنيه (ثمانية آلاف جنيه) ووافقت الطالبة على ذلك وتوقع على هذا المحضر من الطالبة وأعضاء اللجنة ومن بينهم مندوب إدارة كهرباء شبرا الخيمة .

ولما كانت الطالبة قد أزالت الكازينو على نفقتها وتكبدت في سبيل ذلك نفقات زادت كثيرا عن المبلغ المقدر لها وقد طالبت المعلن إليه مرارا وبالطرق الودية بصرف المبلغ فما كان منه إلا أن يحيل طلبها إلى مجلس المدينة للصرف بحجة أن مبالغ التعويض موجودة بمجلس المدينة فتوجهت إلى مجلس مدينة شبرا الخيمة بطلب صرف المبلغ المذكور فصرف لها مبلغ 1300 جنيه فقط متعللا بنفاذ المبالغ التي خصصتها إدارة كهرباء شبرا الخيمة للتعويضات .

ولما كان تقاعس المعلن إليه الأول بصفته عن صرف المبلغ المقدر للطالبة كتعويض تم الاتفاق عليه وقد نفذت الطالبة ما طلب منها وإزالة الكازينو يزيد من حجم الأضرار التي لحقت بالطالبة فمن ثم فهى تقيم هذه الدعوى ضد المعلن إليهما بصفتهما متضامنين وباعتبارهما صاحبا المشروع الأصلي بإلزامهما بأن يدفعا إلى الطالبة مبلغ 6500 جنيه (ستة آلاف وخمسمائة جنيه مصري) قيمة التعويض المتبقي والمستحق للطالبة عن إزالة الكازينو المذكور .

لــذلك

تلتمس الطالبة تحديد أقرب جلسة ليسمع المدعى عليهما الحكم علنا بإلزامهما ضامنين متضامنين بأن يدفعا إلى الطالبة مبلغ 6500 جنيه (ستة آلاف جنيه وخمسمائة جنيه) قيمة باقي مبلغ التعويض المستحق لها نظير إزالتها للكازينو ملكها مع تحميلهما بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة وشمول الحكم بالنفاذ المعجل وبلا كفالة .

وكيل الطالبة

صيغة دعوى فسخ عقد إداري والمطالبة

بالتأمين والتعويض

======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري أو المحكمة الإدارية

(حسب قيمة المنازعة)

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / ....

ضـــــد

1- السيد / ....

الموضــوع

بموجب عقد إداري مؤرخ في ...... اتفق الطالب مع المدعى عليه على (مضمون العقد وشروطه) وقد قام الطالب بتنفيذ ما التزم به في العقد بعد أن قام بأداء التأمين اللازم المنصوص عليه بأمر التوريد رقم ...... بند ..... من العقد المبرم بينه وبين الجهة المدعى عليها بالشيك رقم .... أو بالقسيمة رقم ...... وحيث أن الجهة المدعى عليها قد أخلت بالتزاماتها المنصوص عليها في العقد إذ أنها لم تقم (أوجه الخلاف)

وحيث أن الطالب قد أنذر الجهة المدعى عليها أكثر من مرة لتنفيذ التزاماتها طبقا للعقد المبرم بينهما وذلك بالخطاب المسجل بعلم الوصول والمؤرخ .... أو بالإنذار على يد محضر أو بالإنذار المؤرخ .... تحت رقم .... عن طريق أرشيف الإدارة إلا أن الجهة المذكورة لم تستجب لذلك .

وحيث أنه بذلك تكون الجهة الإدارية قد أخلت بالعقد المبرم بينها وبين الطالب مما يحق له طلب فسخ العقد ورد التأمين الذي قام بدفعه .

وحيث يترتب على إخلال الجهة الإدارية بالتزاماتها إضرارا بالطالب هى مما يحق له أيضا طلب التعويض في البند ...... من العقد .

لذلك

يلتمس الطالب :

الحكم له بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بفسخ العقد المبرم بينه وبين الجهة المدعى عليها مع إلزامها بدفع قيمة التأمين الذي قام بسداده أو المشار إليه وكذا التعويض المتفق عليه وقدره .... مع إلزامها بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

وكيل الطالب

صيغة دعوى بإلغاء القرار الصادر بالعدول عن

إصدار الترخيص مع التعويض

=======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــــد

1- السيد / وزير ....   بصفته

2- السيد / محافظ ....   بصفته

ويعلنان بهيئة قضايا الدولة .

الموضــوع

تاريخ .... صدر قرار الجهة الإدارية بالموافقة على موقع المحل التجاري الذي أقامه المدعى بجهة .... إلا أنه بالرغم من ذلك فوجئ المدعى بجهة الإدارة بذكر حق المدعى في الترخيص دون أساس من القانون .

كما أن المدعى قد نشأ له بذلك مركزا قانونيا لا يجوز المساس به . كما أن الطالب قد وافق ونفذ الاشتراطات المطلوبة منه ومع ذلك فوجئ بقرار لاحق للقرار الأول ينكر له ومن ثم فإن ذلك يعد اعتداء غير مشروع يبرر طلب إلغائه والتعويض عن الأضرار التي نجمت عنه .

وعلى ذلك فعدول الجهة الإدارية عن السير في إجراءات الترخيص رغم عدم وجود أسباب جديدة وكل هذا يتحقق به ركن الخطأ الذي تتوافر به مسئولية الجهة الإدارية عن تعويض الأضرار المترتبة على عدم التنفيذ .

لــذلك

يلتمس الطالب من سيادتكم :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : إلغاء القرار الصادر بالعدول عن إصدار الترخيص ,

ثالثا : إلزام الجهة الإدارية بدفع تعويض للطالب قدره .... وإلزامهم بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

محامي الطالب

(التعليــق)

نص المادتان 12 ، 16 من القانون رقم 453 لسنة 1955 في شأن المحال الصناعية والتجارية على السماح بإيقاف إدارة أى من المحلات المقلقة للراحة والمضرة بالصحة والخطرة أو إلغاء رخصتها شريطة أن يكون هناك خطرا داهما يتعذر تداركه - وجوب ثبوت الحالة الواقعية المبررة للتدخل بإجراءات الضبط الإداري ثبوتا مقنعا في جدية الإجراء ولزومه لما قد ينطوي على هذا الإجراء من مساس مباشر بحريات الأفراد القائمين على إدارة واستغلال المحال المذكورة . (الطعن رقم 74 لسنة 17ق جلسة 1978/1/28)

شرط المسافة للمحال التجارية والصناعية - المادة الرابعة من القانون رقم 453 لسنة 1954 ، وقرار وزير الشئون البلدية والقروية رقم 6 لسنة 1955 الصادر تنفيذا لأحكامه ، وقراره رقم 303 لسنة 1955 بالاشتراطات والمواصفات العامة لمستودعات الجلود غير المدبوغة - القرار الصادر وفقا لأحكامها بالموافقة على موقع المحل - عدم ترتيبه أى مركز قانوني يتعلق بشرط المسافة - وجوب توافر هذا الشرط بالموقع على الدوام وإلا وجب إلغاء الترخيص . (الطعن رقم 1354 لسنة 6ق جلسة 1963/6/30)

صيغة دعوى بإلغاء قرار إنهاء خدمة باعتبار

المدعى مستقيلا مع التعويض

=======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية لوزارة التربية والتعليم

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضـــد

1- السيد / وزير .... بصفته

2- السيد / .... بصفته

ويعلنان كلاهما بهيئة قضايا الدولة بالقاهرة .

الموضـــوع

الطالب – المدعى – عين في وظيفة مساعد باحث بالمركز القومي للبحوث اعتبارا من / / ، وحصل على درجة الماجستير وتمت ترقيته الى وظيفة باحث مساعد بقسم .... اعتبارا من / / ، وقام بالتسجيل لنيل درجة الدكتوراه بقسم ...... بكلية ...... جامعة ...... وقد صدر القرار الإداري رقم ...... لسنة .... بمنحه بعثة داخلية اعتبارا من / / ولمدة خمس سنوات وقد فوجئ المدعى بالقرار الإداري رقم ...... لسنة ...... باعتباره مستقيلا من الخدمة مع مطالبته بكافة ما تم صرفه من مستحقات مالية عن البعثة الداخلية ، وقد صدر هذا القرار مخالفا للقانون للآتي :

أولا : تنص المادة 98 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 على أن :

إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول .

.... وفي كلتا الحالتين ، إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الأولى ، وكان الطالب – المدعى – قد قدم الدليل على أى من الإنذارات الثلاث المرسلة إليه من جهة الإدارة لم تصل إلى علمه وارتدت إليها ، وبذلك تنتفي قرينة الاستقالة الضمنية .

(حكم الإدارية العليا رقم 1587 لسنة 34ق ع جلسة 1990/2/20)

ثانيا : والمدعى - إذ يطلب تعويضا من الجهة الإدارية يقدره بمبلغ ..... جنيه لأنه بصدور هذا القرار المطعون فيه وهو قرار غير مشروع - يكون قد ثبت الخطأ في حق الإدارة ولا ريب في أن المدعى قد لحقه من جراء ذلك أضرار مادية وأدبية تمثلت في تأخر إنهاء رسالته العلمية وشعوره بالإحباط من جراء تلك وحرمانه من المخصصات المالية من جراء إنهاء بعثته الداخلية وتوافرت بذلك علاقة السببية بين خطأ الإدارة وضرر المدعى

لــذلك

يلتمس الطالب بعد الاطلاع الحكم بالآتي :

أولا : قبول الطعن شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع إلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار مع إلزام الجهة الإدارية بتعويض قدره .... جنيه للمدعى تعويضا عن الأضرار التي لحقته من جراء هذا القرار .

ثالثا : إلزام الجهة الإدارية المصروفات والأتعاب .

وكيل الطالب

صيغــة دعــوى بفسخ عقد إداري مع التعويض

======

السيد المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــــد

1- السيد / .... (تذكر وظيفة وصفة المدعى في جهة الإدارة)

ويعلن بهيئة قضايا الدولة .

الموضــوع

أبرم عقد إداري بين المدعى والمعلن إليه باعتبار أن الأول مدير شركة ...... للأسمدة وذلك بتاريخ ...... وقد تضمن العقد أن يقوم المدعى بتحويل القمامة بمنطقة مصر الجديدة وشرق القاهرة بأكملها إلى أسمدة عضوية وغيرها كما تضمن العقد أيضا تحويل مخلفات المذابح العمومية إلى أسمدة وهى المذابح الكائنة (مذبح السيدة زينب ..... ومذبح....) .

وقد تضمن الاتفاق شروطا أساسية هى .... و.......... و........ (تذكر الشروط) وقام الطالب بدفع مبلغ .... جنيه كتأمين .

قام الطالب من خلال شركته بتنفيذ جميع بنود العقد والالتزامات القانونية والمادية التي تقع على عاتقه ، إلا أن الجهة الإدارية لم تقم بتنفيذ بعض الشروط الأساسية في الاتفاق خاصة الشروط المالية وذلك على النحو التالي :

1- .... 2- .... 3- .... 4- ....

وبتاريخ .... قام المدعى بإنذار المعلن إليها لتنفيذ الالتزامات الملقاة على عاتقها .

وبتاريخ .... توجه الطالب بنفسه لمناقشة المعلن إليها في ضرورة تنفيذ تلك البنود حيث يتعرض المدعى ضرار جسيمة لا يمكن تداركها وتتطلب التنفيذ الفوري لبنود ذلك العقد ، وإلا التزمت بدفع التعويض المنصوص عليه في بنود العقد

إلا أن جهة الإدارة سكتت دون إجابة .

لــذلك

يلتمس الطالب من سيادتكم :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع الحكم له بفسخ العقد وإلزام المدعى عليه برد المبلغ الذي دفع على سبيل التأمين وقدره .... ألف جنيه .

ثالثا : إلزام المدعى عليه بأن يدفع تعويضا قدره .... حسبما ورد بالبند رقم .... من العقد بسبب الأضرار الناشئة عن الإخلال بالالتزامات التعاقدية .

وكيل الطالب

صيغة دعوى تعويض عن خطأ تقصيري

صادر من الحكومة

========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة .... بالإسكندرية

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم /....... ومحله المختار مكتب الأستاذ /.......... المحامي

ضـــد

السيد / وزير ....   بصفته

السيد / وكيل أول وزارة .... بصفته

السيد / وكيل مديرية .... بصفته

السيد / مدير إدارة .... بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الوقــائع

المدعى يشغل وظيفة .... بمديرية .... وقد أصدر المدعى عليه الثاني قرارا بنقله إلى وظيفة .... وذلك بناء على مذكرة مقدمة من المفتش الأول السيد / .... ، والسيد / .... رئيس القسم في الرقابة بادعاء حدوث تجاوزات أثناء العمل .

وقد تظلم المدعى من قرار النقل بمذكرة مؤرخة   /   /   طلب في ختامها نقل السيد / .... ، والسيد / .... سالفى الذكر من عملهما الحالي لأن وجدهما في موقع كل منهما مع أنهما صاحبا الشكوى التي يجري التحقيق بشأنها الأمر الذي يؤثر في سلامة التحقيق .

وقد أصدر السيد المدعى عليه الثاني قرارا إداريا برقم ...... لسنة ...... تضمن مجازاة المدعى بخصم أجر .... من راتبه بمقولة خروجه على مقتضى اللياقة والواجب الوظيفي بتطاوله على الرؤساء على النحو الوارد بالمذكرة سالفة الذكر وذلك على أثر التحقيق الإداري رقم ...... لسنة ....

وتظلم الطالب من القرار الإداري بالمجازاة وعرض الأمر على قسم الفتوى بمجلس الدولة حيث انتهى بسحب القرار الإداري ، ومن ثم أصدر مدير الشئون الإدارية أمرا تنفيذيا برقم .... لسنة ....

وحيث أن القرار الإداري سالف الذكر قد أصاب المدعى بأضرار عديدة للتسرع في إصداره الأمر الذي رأت الإدارة سحبه مما يعني أن القرار المسحوب كان مشوبا بالتعسف مما يعطي الحق للمدعى المطالبة بتعويضا ماديا عن هذا التعسف .

وحيث أن المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 في فقرتها العاشرة نصت على أن اختصاص محاكم مجلس الدولة بالفصل في طلبات التعويض من القرارات المنصوص عليها في البنود السابقة سواء رفعتا بصفة أصلية أو تبعية .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن :

تتطلب الدعوى توافر شروط الخطأ والضرر وعلاقة السببية مع ركن مفترض هو علاقة التبعية بين التابع مرتكب الفعل غير المشروع والمتبوع المسئول عن التعويض وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا حيث قالت : " أن مسئولية الإدارة عن القرارات الإدارية رهينة بأن يكون القرار معيبا ولم يترتب عليه ضرر وأن تقوم السببية بين عدم مشروعية القرار وبين الضرر الذي أصاب الفرد " . (الطعن رقم لسنة 4ق جلسة 1968/6/15)

وحيث أنه والأمر كذلك فيحق للطالب المطالبة بالتعويض عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت به .

لــذلك

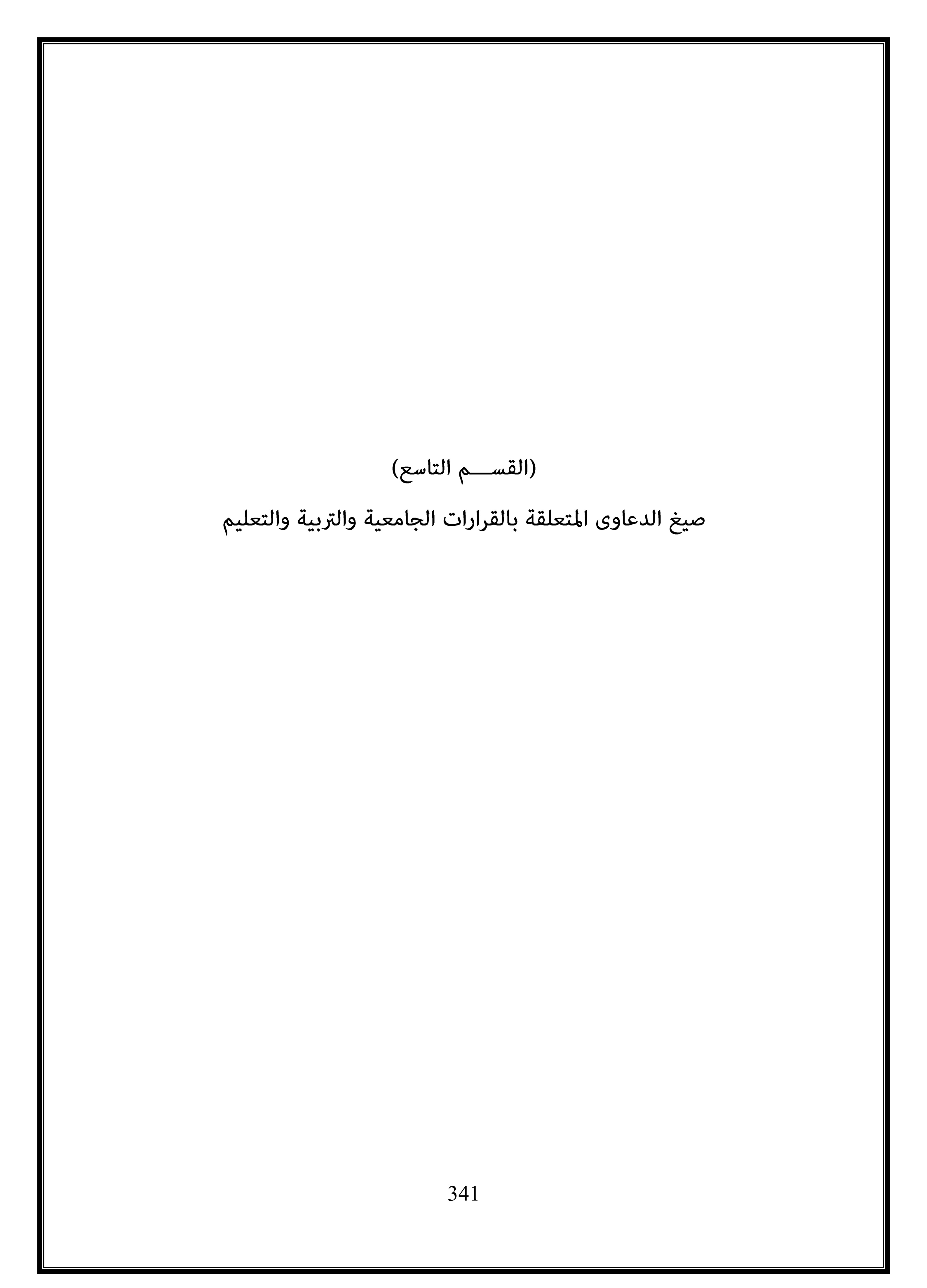
يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة لنظر الموضوع وإخطار الطرفين بها والحكم لصالح الطالب بـ :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : بإلزام المدعى عليهم متضامنين بأن يؤدوا للمدعى مبلغ .... على سبيل التعويض لجبر الضررين المادي والأدبي الناتجين عن العمل غير المشروع المشار إليه بالصحيفة .

ثالثا : إلزام المدعى عليهم بالمصروفات وأتعاب المحاماة مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل طليقا من قيد الكفالة .

وكيل الطالب



(القســـم التاسع)

صيغ الدعاوى المتعلقة بالقرارات الجامعية والتربية والتعليم

صيغة دعوى طعن على قرار جهة الإدارة السلبي

وتمكين الطالبة من دخول المدرسة

بمرحلة التعليم الأساسي

========

أو دعوى قيد صغار السن بالتعليم الأساسي

========

السيد المستشار / ....

مقدمه لسيادتكم / .... بصفته ولى طبيعي على ابنته القاصرة ....
والمقيم............... مركز .... ومحله المختار مكتب الأستاذ /
....

ضـــد

1- السيد الدكتور / وزير التربية والتعليم بصفته

2- السيد الأستاذ / محافظ .... بصفته

3- السيد الأستاذ / وكيل وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

4- السيد الأستاذ / مدير التعليم الابتدائي بمديرية التربية والتعليم بـ ....

بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

تقدم الطالب بأوراق ابنته .... مواليد / / إلى مدرسة .... الابتدائية الكائنة .... مركز .... وذلك لقيدها بالصف الأول الابتدائي للعام الدراسي / ، حيث تبلغ من العمر في / / سن .... سنوات و .... أشهر و........ أيام ، إلا أن إدارة المدرسة رفضت قيدها رغم وجود أماكن بالمدرسة وكثافة الفصول تسمح بقيدها مؤسسة رفضها على أن سن الصغيرة اقل من 6 سنوات أيضا رفضت الإدارة التعليمية بـ .... قيد التلميذة المذكورة بزعم عدم وجود تعليمات لدى الإدارة بقبول صغار السن اقل من 6 سنوات .

ولقد تقدم الطالب بتظلم إلى السيد الأستاذ / وكيل وزارة التربية والتعليم بـ .... يتظلم فيه من قرار الإدارة السلبي بالامتناع عن قيد ابنته إلا أن تظلمه هذا قد رفض الأمر الذي حدا بالطالب إلى إقامة هذه الدعوى .

وعلى ذلك تكون إدارة المدرسة المذكورة وكذلك الإدارة التعليمية بقرارهما السلبي بالامتناع عن قيد ابنة الطالب بالمدرسة قد خالفا نص المادة 15 من قانون 1981/193 والمعدل بالقانون 1999/23 الخاص بالتعليم والتي تنص على أنه " التعليم الأساسي حق لجميع الأطفال المصريين الذين يبلغون سن السادسة من عمرهم تلتزم الدولة بتوفيره لهم ويلتزم الآباء وأولياء الأمور بتنفيذه وذلك على مدى تسع سنوات دراسية ، ويجوز في حالة وجود أماكن النزول بالسن إلى خمس سنوات ونصف مع عدم الإخلال بالكثافة المقررة للفصل .

وعلى ذلك فإنه متى ثبت أن هناك أماكن تسمح باستيعاب الأطفال وجب على الإدارة أن تقبل من هم دون السادسة شريطة ألا تنزل بالسن إلى أقل من خمس سنوات ونصف فإن هى امتنعت رغم ذلك عاد امتناعها مخالفا للقانون .

لما كان ما تقدم وبناء عليه سن ابنة الطالب .... سنوات و......... أشهر و....... أيام ، وكان هناك أماكن بالمدرسة المذكورة وعدد تلاميذ الفصل الواحد أقل من الكثافة المسموح بها فإن الطالب يقيم هذه الدعوى طعنا على قرار الإدارة السلبي بالامتناع عن قيد ابنته بالمدرسة ، طالبا الحكم بصفة مستعجلة بوقف تنفيذ لك القرار مع ما يترتب على ذلك من آثار وفي الموضوع بإلغائه .

حيث أنه عن ركن الجدية فإنه طبقا للمادة 15 من قانون 1981/131 بشأن التعليم تقضي بأنه في حالة وجود أماكن بالمدرسة يسمح بالنزول بالسن إلى خمس سنوات ونصف مع عدم الإخلال بالكثافة المقررة لكل فضل فإن امتنعت جهة الإدارة عن أعمال ذلك عد امتناعها مخالفا للقانون وحيث أنه من ظهر مستندات الطالب فإن القرار المطعون فيه يرجح إلغائه الأمر الذي يتوافر ركن الاستعجال بحسبان أن تنفيذه سوف يفوت على التلميذ سنة دراسية وهى نتائج يتعذر تداركها .

وعن الطالب إلغاء القرار فإنه يستند إلى ما سبق بيانه بصدر هذه الصحيفة من أسبابه .

لــذلك

يلتمس الطالب تحديد أقرب جلسة لنظر هذه الدعوى والحكم بـ :

أولا : الحكم بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : الحكم بصفته مستعجلة بوقف تنفيذ القرار السلبي للإدارة التعليمية بـ .... فيما تضمنه من امتناع الإدارة عن قيد ابنة الطالب ....بالصف الأول الابتدائي بمدرسة .... مركز .... بالعام الدراسي / وما يترتب على ذلك من آثار أخصها إلزام جهة الإدارة بقيد التلميذ المذكور والأمر بتنفيذ الحكم بمسودته بغير إعلان .

ثالثا : وفي الموضوع بإلغاء القرار موضوع الدعوى .

وكيل الطالب

(التعليــق)

هذه الدعوى لا تتطلب اللجوء إلى لجنة فض المنازعات لأنها تتضمن شقا مستعجلا .

وتتطلب هذه الدعوى أن يكون بيد المدعي شهادة ثابت بها كثافة الفصل الدراسي وأن كثافة الفصل تسمح بقيد الطالب بها .

وأساس هذه الدعوى هى المادة 15 من القانون رقم 139 لسنة 1981 بشأن التعليم الأساسي والتي تنص على أن " التعليم الأساسي حق لجميع الأطفال الذين بلغوا سن السادسة وهى في ذات الوقت التزام على عاتق الدولة وأولياء الأمور ويتعين طبقا لذلك على جميع المحافظين في نطاق اختصاصه توزيع الأطفال على مدارس التعليم الأساسي في المحافظات ، وفي حالة وجود أماكن النزول بالسن إلى خمس سنوات ونصف مع عدم الإخلال بالكثافة المقررة لكل فصل " .

وعلى ذلك فمتى ثبت أن هناك أماكن تسمح باستيعاب الأطفال وجب على الإدارة أن تقبل من هم دون السادسة شريطة ألا تنزل بالسن اقل من خمس سنوات ونصف فإن هى امتنعت رغم ذلك عد امتناعها مخالفا للقانون .

الأحكـــام :

مجلس الدولة

محكمة القضاء الإداري

دائرة ....

مسودة الحكم الصادر بجلسة / /

برئاسة المستشار / ....

وعضوية المستشارين / .... ، ....

بحضور المستشار المساعد / ....

في الدعوى رقم .... لسنة ....

المقامة من

....   بصفته وليا على ابنه القاصر ....

ضـــد

1- السيد / وزير التربية والتعليم   بصفته

2- السيد / محافظ ....   بصفته

3- السيد / وكيل وزارة التربية والتعليم بـ ....   بصفته

الوقائع

بموجب عريضة مودعة قلم كتاب المحكمة بتاريخ / /   أقام المدعى هذه الدعوى بطلب الحكم بوقف تنفيذه ثم إلغاء القرار السلبي بالامتناع عن قبول ابنه بمدرسة .... في العام الدراسي   /   وما يترتب على ذلك من آثار وتنفيذ الحكم بمسودته وإلزام الإدارة المصروفات .

وقال شرحا لدعواه أن ابنه من مواليد / /   أى يبلغ في أل أتوبر .... سنوات و........ أشهر و........ أيام وأنه تقدم بطلب إلى جهة الإدارة بقبول ابنه بالصف الأول الابتدائي إذ يجوز طبقا للمادة الخامسة عشر من القانون رقم 139 لسنة 1981 بشأن التعليم النزول بالسن الى خمس سنوات ونصف في حالة وجود أماكن تسمح بذلك ، وأضاف أن كثافة المدرسة تسمح بذلك إلا أنها امتنعت عن قبوله .

وجرى تداول الشق العاجل من الدعوى أمام المحكمة على النحو الثابت بالأوراق حيث قدم الحاضر عن المدعى حافظة مستندات طويت على صورة من قيد ميلاد وإفادة من الإدارة بعدم وجود تعليمات بقبول صغار السن والحاضر عن الإدارة قدم مذكرة بدفاعه طلب فيها الحكم برفض طلب وقف التنفيذ .

وبجلسة / / قررت المحكمة إصدار حكمها بجلسة اليوم حيث صدر الحكم وأودعت مسودته المشتملة على أسبابه عند النطق به .

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة .

ومن حيث أن المدعى يطلب الحكم بوقف تنفيذ ثم إلغاء القرار السلبي بالامتناع عن قبول ابنه بالصف الأول الابتدائي بمدرسة .... في العام /

وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الإدارة بالمصروفات .

ومن حيث أن الدعوى قد استوفت أوضاعها الشكلية فهى مقبولة شكلا.

ومن حيث أنه عن الشق العاجل فإنه طبقا للمادة 49 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 أنه يشترط لوقف تنفيذ القرار المطعون فيه توافر ركنين أولهما ركن الجدية بأن يقوم طلب وقف التنفيذ على أسباب ترجح إلغائه موضوعا ، والثاني ركن الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها فيما لو قضى بإلغائه .

ومن حيث أنه عن ركن الجدية فإنه طبقا للمادة 15 من القانون رقم 139 لسنة 1981 بشأن التعليم الأساسي حق لجميع الأطفال الذين بلغوا سن السادسة وهو في ذات الوقت التزام على عاتق الدولة وأولياء الأمور ويتعين طبقا لذلك على جميع المحافظين كل في نطاق اختصاصه توزيع الأطفال على مدارس التعليم الأساسي في المحافظات ، وفي حالة وجود أماكن النزول بالسن إلى خمس سنوات ونصع مع عدم الإخلال بالكثافة المقررة لكل فصل وعلى ذلك فمتى ثبت أن هناك أماكن تسمح باستيعاب الأطفال وجب على الإدارة أن تقبل من هم دون السادسة شريطة ألا تنزل بالسن أى اقل من خمس سنوات ونصف ، فإن هى امتنعت رغم ذلك عد امتناعها مخالفا للقانون

ومن حيث أن البادي من ظاهر الأوراق أن ابن المدعى قد بلغ في أول أكتوبر عام ....، ....سنوات ، .... أشهر ، .... يوما وإذ تقدم بطلب لقبوله بالصف الأول الابتدائي بالمدرسة سالفة الذر امتنعت الإدارة بزعم أنه لم يرد إليها تعليمات بقبول صغار السن ، وإذ لم تنكر الإدارة أن كثافة الفصول تسمح بقبول من هم دون سن السادسة ، فإن امتناعها عن قبول ابن المدعى رغم تجاوزه سن الخامسة والنصف يكون مخالفا للقانون مما يرجح إلغاء القرار المطعون فيه الأمر الذي يتوافر معه ركن الجدية في طلب وقف تنفيذه علاوة على ركن الاستعجال بحسبان أن تنفيذه سوف يفوت على التلميذ سنة دراسية وهى نتائج يتعذر تداركها .

وعلى ذلك يكون طلب وقف التنفيذ قد استقام على ركنيه الجدية والاستعجال وهو ما تقضي به المحكمة وتأمر بتنفيذه بمسودته وبغير إعلان لتوافر موجبات المادة 286 مرافعات ، وتلزم الإدارة مصروفات الشق العاجل عملا بالمادة 184 من ذات القانون .

لهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا ، وبوقف تنفيذ القرار المطعون فيه فيما تضمنه من امتناع الإدارة عن قبول ابن المدعى بالصف الأول الابتدائي بمدرسة .... في العام الدراسي / وما يترتب على ذلك من آثار ، وألزمت الإدارة مصروفات الشق العاجل وأمرت بتنفيذ الحكم بمسودته وبغير إعلان وبإحالة الدعوى إلى هيئة مفوضي الدولة لتحضيرها وإعداد تقرير بالرأى القانوني مسببا في الموضوع .

صيغة أخرى لدعوى قيد صغار السن بالتعليم الأساسي

========

السيد المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم / .... بصفته وليا طبيعيا على ابنته القاصرة .... والمقيم .... ومحله المختار مكتب الأستاذ / ....

ضـــد

1- السيد / وزير التربية والتعليم بصفته

2- السيد / وكيل وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

3- السيد / مدير إدارة التعليم الابتدائي بالمديرية المركزية بـ ....

بصفته

4- السيد / مدير إدارة مركز .... التعليمية بصفته

5- السيد / مدير مدرسة .... بصفته

والجميع يعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

تقدم الطالب بصفته ولى طبيعي على ابنته القاصرة .... بأوراق قيد ابنته بالصف الأول الابتدائي بالعام الدراسي / بمدرسة .... الابتدائية المشتركة بإدارة مركز .... التعليمية حيث أن كثافة الفصل في تلك المدرسة تسمح بقبول ابنته النزول بالسن خمس سنوات ونصف علما بأن سند التلميذة .... في / / هو .... أشهر و.......... سنوات ، وحيث رد السيد مدير الإدارة التعليمية بمركز دمنهور أن الإدارة لا تقبل صغار السن وأنها لا تقبل إلا من عمر 6 سنوات حتى 9 سنوات وعليه فإن الطالب يطعن على القرار للأسباب الآتية :

أن المدرسة الابتدائية للتعليم الأساسي التي ترغب التلميذة الالتحاق بها يسمح الكثافة العددية بقبولها وأمثالها بها .

أن التلميذة تسكن بجوار المدرسة ويصعب عليها الالتحاق بمدرسة أخرى .

لــذلك

يلتمس الطالب بعد تحديد أقرب جلسة الحكم بـ :

أولا : بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وبصفة مستعجلة – وقف تنفيذ القرار بالامتناع عن قيد التلميذة ...... وقيد نجلته الطالبة .... بصفته ولى طبيعي على ابنته القاصرة .... بالصف الأول الابتدائي بمدرسة .... للتعليم الأساسي التابعة لإدارة مركز .... التعليمية عن العام الدراسي / وما يترتب عليه من آثار .

ثالثا : وفي الموضوع بإلغاء القرار السلبي وقيد التلميذة .... بالصف الأول الابتدائي بمدرسة .... الابتدائية للتعليم الأساسي إدارة مركز .... التعليمية / .

رابعا : إلزام جهة الإدارة بالمصروفات مقابل أتعاب المحاماة مع شمول الحكم بالنفاذ المعجل مع تنفيذ الحكم بمسودته دون إعلان .

وكيل الطاعن

صيغــة دعــوى بــدل معــار

======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيم .... وموطنه المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــد

1- السيد / محافظ البحيرة بصفته

2- السيد / وزير التربية والتعليم بصفته

3- السيد / وكيل أول وزارة التربية والتعليم بمحافظة البحيرة بصفته

ويعلنوا بهيئة قضايا الدولة بالإسكندرية.

الموضــوع

الطالب حاصل على دبلوم تجارة دفعة .... وتم تعيينه في وظيفة مدرس ابتدائي بمدرسة .... إدارة .... تعيين مؤقت بدل معار بالقرار رقم ...... بتاريخ / / .

وعلى أثر ذلك استلم العمل بتاريخ / / بالدرجة .... وهو يباشر مهام عمله حتى تاريخ رفع هذه الدعوى .

ولما كانت المادة 59 من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن " عند إعارة أحد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين إذا كانت مدة الإعارة سنة فأكثر وعند عودة العامل يشغل وظيفته الأصلية بصفة شخصية على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو من نفس درجة وظيفته وفي جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها قبل الإعارة ".

ولما كانت المادة 59 سالفة الذكر قد خلت من الترخيص للإدارة بشغل وظيفة المعار بصفة مؤقتة ومن ثم يتم إعمال الأصل العام في التعيين في الوظائف العامة بأن يكون تعيينا دائما .

ولما كان الطالب وفقا للثابت من الأوراق حاصل على دبلوم ...... عام .... وعين بوظيفة مدرس بمدرسة .... بإدارة ...... اعتبار من / / على درجة بدل معار وذلك بصفة مؤقتة بالمخالفة لنص المادة 59 من القانون رقم 47 لسنة 1978 والمشار إليها .

ولما كان الأمر كذلك فإنه يستوجب إلغاء القرار السابق من الجهة الإدارية برفض تثبيت الطالب في وظيفته المعين عليها مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها اعتبار الطالب شاغلا وظيفته المعين عليها بصفة دائمة .

لـــذلك

يلتمس الطالب من سيادتكم :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع إلغاء قرار جهة الإدارة برفض تثبيت الطالب في وظيفته المعين عليها بصفة مؤقتة بدل معار وما يترتب على ذلك من آثار .

وكيل الطالب

صيغــة دعــوى إلغاء قرار فصل طالب

من مدرسة ثانوية

=======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

مقدمه لسيادتكم / .... بصفته ولى طبيعي على ابنه القاصر ....

ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي

ضــد

1- السيد / وزير التربية والتعليم بصفته

2- السيد / وكيل أول وزارة التربية والتعليم بصفته

3- السيد / مدير مدرسة .... الثانوية الصناعية للبنين بصفته

والجميع يعلنوا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

نما إلى علم الطالب بأن المعلن إليه الثالث قد أصدر قرار بفصل نجله .... والمقيد على ذمة مدرسة .... الثانوية الصناعية للبنين بــ.......

وعند استعلام ولى أمر الطالب عن حقيقة القرار اتضح أنه على رغم من قول مدير إدارة المدرسة بأن نجل الطالب قد تغيب من المدرسة أكثر من ثلاثون يوما منفصلة بدون عذر مقبول وقد صدقت مديرية التربية والتعليم على القرار .

ولو التفتنا إلى حقيقة القرار لوجدنا أن القضية الماثلة مسلسل متكرر للإهمال الوظيفي وذلك لأن المدرسة زعمت بأنها قامت بإعلان ولى أمر الطالب بأن نجله دائم التغيب من المدرسة وأنها أصدرت قراراها وفقا لذلك .

ولكن ما جاء على حد قول مدير إدارة المدرسة ما هو إلا مخالفة للواقع وذلك لأنها لم تعلن ولى أمر الطالب بأى إنذارات أو مسجلات تنبهه فيها بأن نجله دائم التغيب من المدرسة والدليل على ذلك شهادة صادرة من مكتب توزيع بريد .... بتاريخ .... يفيد عدم وجود خطابات من مدرسة .... والحجة بينة لأنه لو علم ولى أمر الطالب بأن نجله دائم التغيب من المدرسة لسارع على الفور واستعلم عن أسباب غيابه وقوم من سلوك نجله وذلك حرصا على مستقبله العلمي ولو طبقنا مواد قانون التعليم على وقائع الخصوم الماثلة لوجدنا أن القرار الصادر بفصل نجل الطالب جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون مما يستوجب إلغائه والعلة من ذلك نصت المادة 25 من القانون 139 لسنة 1981 من قانون التعليم "

أنه يجوز إعادة القيد في حالة الفصل لتجاوز أيام الغياب وقررت أن الغياب ليس من الحالات التي ينطبق عليها الفصل النهائي" ، وبتطبيق نص المادة السالفة لوجدنا أن المدرسة أصدرت قرارا نهائي بفصل نجل الطالب لتجاوز أيام الغياب وهو ما يعد مخالفة للمادة 25 من القانون 139 لسنة 1981 .

وجاء القرار الطعين عليه مخالفا لنص المادة 19 من القانون 139 لسنة 1981 من قانون التعليم ونصت " إذا لم يتقدم والد الطفل إلى المدرسة في الموعد المحدد أو لم يواظب على الحضور بغير عذر تقبله إدارة المدرسة مدة عشرة أيام متصلة أو منفصلة وجب على ناظر المدرسة إنذار والده ولى أمره بحسب الأحوال فإذا لم يتقدم إلى المدرسة في خلال أسبوع من تسلم الكتاب أو عاود الغياب لأعذار غير مقبولة اعتبر والده أو ولى أمره مخالفا لأحكام القانون"

ومن هنا فإن البين أمام عدل سيادتكم أن القصور كان من إدارة المدرسة لأنها لم تعلن والده بغياب نجله ومع كل هذا يكون قرار الفصل معيبا ويشمله البطلان ويجب اعتباره كأن لم يكن مع إلغاء كافة ما ترتب عليه من آثار وأخصها تمكينه من أداء امتحانات نصت العام نظري مع أداء امتحانات العلمي ، وبما أن هذا القرار يشكل خطرا جسيما على مستقبل نجل الطالب العلمي فإنه يتضمن شق مستعجل بوقف تنفيذ قرار الفصل الصادر ضد نجل الطالب .

لــذلك

يلتمس الطالب من سيادتكم الحكم بـ :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : تحديد اقرب جلسة لنظر لشق المستعجل لوقف تنفيذ قرار الفصل الصادر ضد نجل الطالب حفاظا على مستقبله العلمي واعتباره كأن لم يكن وإلغاء كافة ما ترتب عليه من آثار وأخصها تمكينه من أداء امتحانات نصف العام (عملي ونظري) .

ثالثا : وفي الموضوع بإلغاء قرار الفصل الصادر ضد نجل الطالب وإلغاء كافة ما ترتب عليه من آثار .

رابعا : إلزام المعلن إليهم المصاريف ومقابل أتعاب المحاماة هذا مع تنفيذ الحكم بموجب المسودة الأصلية بدون حاجة إلى إعلان .

وكيل الطالب

(التعليــق)

تنص المادة 25 من القانون رقم 139 لسنة 1981 من قانون التعليم على أن " يجوز إعادة القيد في حالة الفصل لتجاوز أيام الغياب كما قررت أن الغياب ليس من الحالات التي ينطبق عليها الفصل النهائي " .

كما تنص المادة 19 من القانون رقم 139 لسنة 1981 من قانون التعليم على أن " إذا لم يتقدم والد الطفل إلى المدرسة في الموعد المحدد أو لم يواظب على الحضور بغير عذر تقبله إدارة المدرسة مدة عشرة أيام متصلة أو منفصلة وجب على ناظر المدرسة إنذار والده أو ولى أمره بحسب الأحوال فإذا لم يتقدم إلى المدرسة في خلال أسبوع من تسلم الكتاب أو عاود الغياب لأعذار غير مقبولة اعتبر والده أو ولى أمره مخالفا لأحكام القانون " .

الأحكـــام :

مجلس الدولة

محكمة القضاء الإداري

البحيرة

مسودة الحكم الصادر بجلسة / /

في الدعوى رقم 3009 لسنة 2002/12/23

المقامة من / .... بصفته وليا على ابنه ....

ضـــد / وزير التربية والتعليم

وكيل وزارة التربية والتعليم

مدير مدرسة إيتاى البارود الثانوية الصناعية

الوقــائع

بموجب عريضة مودعة قلم كتاب هذه المحكمة بتاريخ 2002/12/22 أقام المدعى هذه الدعوى طالبا الحكم بوقف تنفيذ إلغاء القرار الصادر بفصل ابنه الطالب بالصف الأول الثانوي بمدرسة إيتاى البارود الثانوية الصناعية وما يترتب على ذلك من آثار أخصها تمكينه من أداء الامتحانات المقررة في العام الدراسي 2002/2001 وإلزام الإدارة المصروفات .

وقال المدعى شرحا لدعواه أن ابنه كان مقيدا بالصف الأول الثانوي بالمدرسة سالفة الذكر في العام الدراسي 2002/2001 وأنه فوجئ بصدور القرار المطعون فيه بفصله من المدرسة على زعم أنه تجاوز نسبة الغياب المقررة .

وقد نعى المدعى على القرار المطعون فيه مخالفته للقانون وعيب إساءة استعمال السلطة وعدم تحقيق المصلحة العامة وأوضح مبررات الاستعجال في طلب وقت التنفيذ

ولدى نظر الدعوى في شقها العاجل قدم المدعى حافظة مستندات .

وبجلسة 2002/12/23 قررت المحكمة إصدار حكمها بجلسة اليوم مع مذكرات خلال ساعة وقد انقضى الأجل تقديم مذكرات وقد صدر الحكم المشتملة على أسبابه وقت النطق به .

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة :

من حيث أن المدعى يطلب الحكم بوقف تنفيذ إلغاء القرار الصادر بفصل ابنه .... الطالب بمدرسة إيتاى البارود الثانوية الصناعية بسبب تجاوزه نسبة الغياب المقررة وما يترتب من آثار وإلزام الإدارة المصروفات .

ومن حيث أن الدعوى قد استوفت سائر أوضاعها الشكلية فهى مقبولة شكلا

ومن حيث أنه عن طلب وقف التنفيذ فإن المقرر طبقا للمادة 49 من قانون مجلس الدولة 47 لسنة 1972 أنه يلزم لوقف تنفيذ القرار الإداري توافر ركنين مجتمعين هما الجدية بأن يقوم طلب وقف التنفيذ على أسباب ترجح إلغاء القرار المطعون فيه ، استعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها فيما لو حكم بإلغائه .

ومن حيث أنه عن ركن الجدية فن المادة 25 من القانون رقم 138 لسنة 1981 بشأن التعليم تنص على أنه " يجوز فصل الطالب من المدرسة إذا تغيب بغير عذر تقبله لجنة إدارة المدرسة خلال السنة الدراسية مدة تزيد على خمسة عشر يوما متصلة أو ثلاثين يوما منفصلة ، ويعتبر التغيب في ى وقت أثناء اليوم الدراسي تغيبا عن اليوم بأكمله ، ويجوز إعادة قيد الطالب المفصول طبقا لحكم الفقرة السابقة وذلك بقرار من لجنة إدارة المدرسة .

مفاد ما تقدم أن المشرع أجاز لجهة الإدارة فصل الطالب الذي يغيب عن الدراسة مدة تزيد على خمسة عشر يوما متصلة أو ثلاثين يوما منفصلة وذلك إذا كان الغياب بغير عذر تقبله لجنة إدارة المدرسة وإذا خول المشرع هذه اللجنة سلطة البت في قبول الأعذار المقدمة عن تغيب عن المدرسة فإن سلطتها في هذا الشأن ليست مطلقة من كل قيد تقبل العذر أو لا تقبله حسب هواها طالما أن ما يبديه الطالب من أعذار له أصل ثابت بالأوراق وكان هذا العذر طبقا للمجرى العادي للأمور بما يحول بين الطالب وبين الانتظام في الدراسة وإلا كان قرارها في هذا الشأن معيبا بالانحراف بالسلطة ومن جهة أخرى فإن المشرع لم يشأ أن بجهل قرار الفصل نهائيا سيما وأن الأمر يتعلق بمستقبل الطالب العلمي باعتبار أن التعليم حق دستوري ومن الحقوق الأساسية للفرد فقد أجاز إعادة قيد الطالب المفصول لتجاوز نسبة الغياب المقررة

وذلك بقرار من إدارة لجنة المدرسة وسلطة هذه اللجنة في إعادة القيد ليست مطلقة أيضا فإن هى رفضت إعادة القيد وحتى أن يكون قرارها في هذا الشأن قائم على أسباب جدية تبرره باعتباره أنها تحرم الطالب من فرص إعادة القيد مرة ثانية .

ومن حيث أن الظاهر بالأوراق أن ابن المدعى كان مقيدا بالسنة الأولى بالمدرسة سالفة الذكر وإذ أصدرت الإدارة القرار المطعون فيه بفصله لتجاوز نسبة الغياب وإذ خلت الأوراق مما يفيد تجاوزه نسبة الغياب المقررة ، كما خلت مما يفيد منحه فرصة إعادة قيده بالمدرسة الأمر الذي يجعل قرارها مخالف للقانون مما يرجح إلغائه موضوعا ويقيم ركن الجدية في طلب وقف تنفيذه علاوة على ركن الاستعجال بحسبان أن تنفيذ القرار المطعون فيه من شأن فرصة دخول الامتحان على نجل المدعى وهو أمر يتعذر تداركه .

وعلى ذلك يكون طلب وقف التنفيذ قد استقام على ركنين الجدية والاستعجال الأمر الذي تقضي معه المحكمة بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار مع تنفيذ الحكم بموجب مسودته لتوافر موجبات المادة 286 مرافعات وإلزام جهة الإدارة مصروفات هذا الشق من الدعوى طبقا للمادة 184 من ذات القانون .

لهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا ، وبوقف تنفيذ القرار المطعون فيه فيما تضمنه من فصل ابن المدعى الطالب بمدرسة إيتاى البارود الثانوية الصناعية بالصف الأول الثانوي ، وما يترتب على ذلك من آثار أخصها تمكينه من أداء الامتحانات المقررة في العام الدراسي 2002/2001 وألزمت الإدارة المصروفات في هذا الشق من الدعوى وأمرت بتنفيذ الحكم بموجب مسودته وبغير إعلان ، وبإحالة الدعوى الى هيئة مفوضي الدولة لتحضيرها وإعداد تقرير بالرأى القانوني مسببا في الموضوع . (الدعوى رقم 3009 لسنة 57ق جلسة 2002/12/23)

صيغــة إعــلان صيغــة تنفيذية بإلغاء قرار

فصل طالب من مدرسة ثانوية

=========

السيد الأستاذ / وكيل وزارة التربية والتعليم بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم / .... المحامي بصفته وكيلا عن .... بصفته ولى طبيعي على ابنه القاصر .... توكيل رسمي عام .... لسنة ....

الموضــوع

أصدرت مدرسة إيتاى البارود الثانوية الصناعية للبنين قراراها بفصل الطالب .... والمقيد على ذمة المدرسة بالصف الأول .

مما حدا بوالد الطالب بالمضى قدما بإقامة دعواه بمحكمة القضاء الإداري بالإسكندرية عاقدا لواء الخصومة ضد كلا من :

1- السيد / وزير التربية والتعليم بصفته

2- السيد / وكيل وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

3- السيد / مدير مدرسية .... الثانوية الصناعية بصفته

وقيدت الدعوى تحت رقم .... لسنة .... قضائية وتداولت الدعوى بجلسة / /
وقيدت القضية من حيث الشكل والموضوع ولقى الطلب المستعجل بوقف تنفيذ قرار الفصل الصادر ضد نجل الطالب قبولا لدى هيئة المحكمة لابتنائه على ركن الاستعجال والجدية والمشروعية .

مما حدا بالمحكمة أن تصدر حكمها بذات الجلسة بوقف تنفيذ القرار الطعين عليه وإلغاء كافة ما ترتب عليه من آثار وأخصها تمكين الطالب من أداء كافة الامتحانات المقررة له في العام الدراسي ..../ .... هذا مع إلزام جهة الإدارة بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة . هذا مع تنفيذ الحكم بموجب المسودة الأصلية وبلا إعلان أو إنذار قبيل التنفيذ وفي الموضوع أمرت بإحالة الدعوى الى هيئة مفوضي الدولة لإيداع تقرير قانوني في الدعوى

لــذلك

نرجو من سيادتكم بعد الاطلاع على الطلب واصل الصيغة التنفيذية للحكم المقدم سرعة صدور أمر سيادتكم بتنفيذ حكم محكمة القضاء الإداري الصادر ضد مدرسة .... الثانوية الصناعية هذا مع التنبيه بإلغاء كافة ما ترتب عليه من آثار ، وهذا للعلم وسرعة اتخاذ اللازم وفقا للمادة 286 مرافعات .

ملحوظة : مرفق مع هذا الطلب اصل الصيغة التنفيذية من الحكم الصادر في الدعوى رقم 3009 لسنة 57ق والصادر بتاريخ 2002/12/23

مقدمه لسيادتكم

صيغة طعن بامتناع مكتب تنسيق القبول بالجامعات

والمعاهد العليا عن ترشيح بكلية الطب

==========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم / .... بصفته وليا طبيعيا على ابنه .... مصري – مسلم – بالغ – مقيم .... ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي .

ضـــد

1- الأستاذ الدكتور / وزير التعليم العالي بصفته

2- الأستاذ الدكتور / وزير التربية والتعليم بصفته

3- السيد / رئيس مكتب تنسيق القبول بالجامعات والمعاهد بصفته

4- السيد / رئيس لجنة النظام والمراقبة بـ .... بصفته

ويعلنوا جميعا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

حيث أن نجل الطالب .... قد تقدم لامتحانات الثانوية العامة القسم العلمي بمرحلتها الأولى والثانية برقم جلوس .... وحصل في المرحلة الأولى على مجموع .... درجة عام .... وفي العام الحالي .... وفقه الله سبحانه وتعالي للنجاح في المرحلة الثانية بمجموع كلي .... بعد إضافة 2.5 درجة مستوى رفيع وقام بسحب مظروف أوراقه من مدرسة .... وتقدم بها إلى مكتب تنسيق الجامعات والمعاهد فرع الإسكندرية بالمدينة الجامعية بسموحة ، وذلك بتاريخ / / بموجب الإيصال رقم .... والممهور بتوقيع الموظف المستلم ورقمه .... وبخاتم المكتب وبالمتابعة من خلال شبكة الإنترنت تم ترشيح نجله للالتحاق بكلية الطب جامعة .... إلا أن بطاقة الترشيح لم تصله من مكتب التنسيق ما اضطره لمراجعة المكتب وأفادوه بأن نجله لا يستحق التقدم للمرحلة الأولى لأن حقيقة مجموعه .... درجة وامتنعوا عن إعادة مظروف الأوراق إليه حتى يقف على ما تم عبث في أوراق نجله وطالبهم بضرورة تسليمه بطاقة ترشيح لنجله لكلية طب .... وفقا لمجموع درجاته الحاصل عليها ووفقا لما أعلن من حد أدنى للقبول بتلك الكلية إلا أن جهة الإدارة تسلبت عن الرد مما يعد قرارا سلبيا منها برفضه طلبه .

لــذلك

يلتمس الطالب من سيادتكم والحكم بـ :

أولا : قبول الطعن شكلا .

ثانيا : وبصفة مستعجلة الحكم بإيقاف القرار السلبي بامتناع مكتب تنسيق القبول بالجامعات والمعاهد العليا عن ترشيح نجله .... للالتحاق بكلية الطب جامعة .... وذلك نظرا لتوافر شرط الاستعجال والجدية والمشروعية في هذا الطلب مع تنفيذ الحكم بمسودته بدون إعلان .

ثالثا : وفي الموضوع إلغاء القرار المطعون فيه وما يترتب عليه من آثار .

رابعا : إلزام الجهة الإدارية بالمصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

وكيل الطالب

صيغة طعن على قرار منع الطالب من تأدية

باقي الامتحانات

=======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم / .... بصفته ولى طبيعي على ابنه القاصر ....
والمقيم .... ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي .

ضـــد

1- السيد / وزير التربية والتعليم بصفته

2- السيد / محافظ .... بصفته

3- السيد / وكيل أول وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

4- السيد / مدير مدرسة .... بصفته

ويعلنون بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

حيث أن نجل الطالب مقيد بالصف الثاني بمدرسة .... للعام الدراسي ....../ ...... وكان منتظما في الحضور بالمدرسة سالفة الذكر ولم يتجاوز نسبة الغياب المقرة قانونا وظل منتظما حتى تاريخ الامتحان والذي كان محددا له يوم .... الموافق / / وفي هذا اليوم أدى نجل الطالب الامتحان في اليوم الأول منه وفي اليوم التالي توجه لأداء الامتحان إلا أنه فوجئ بإدارة المدرسة تمنعه من أداء الامتحان المقرر في ذلك اليوم على سند أنه تجاوز نسبة الغياب المقررة قانونيا وأنه صدر له قرار بفصله من المدرسة رغم أن الطالب لم يعلن بقرار الفصل هذا على الإطلاق فضلا على أنه قرار خاطئ لأنه يتعلق بمستقبل الطالب العلمي باعتبار أن التعليم حق دستوري ومن الحقوق الأساسية بالإضافة إلى أن قرار فصل نجل الطالب قرارا معيب بالانحراف بالسلطة وإساءة استعمالها هذا وبتطبيق نصوص القانون على وقائع الدعوى الماثلة نجد أن القرار الصادر بفصل نجل الطالب جاء مشوبا بعيب مخالفة القانون مما يستوجب إلغائه فقد نصت المادة 25 من القانون 139 لسنة 1981 الخاص بالتعليم " أنه يجوز إعادة القيد في حالة الفصل لتجاوز أيام الغياب وقررت أن الغياب ليس من الحالات التي ينطبق عليها الفصل النهائي وبتطبيق نص المادة سالفة الذكر نجد أن المدرسة أصدرت قرارا نهائيا بفصل نجل الطالب لتجاوزه أيام الغياب وهو ما يعد مخالفة للمادة 25 من القانون 139 لسنة 1981 .

هذا بالإضافة إلى أن القرار الطعين عليه قد جاء مخالفا لنص المادة 19 من القانون 139 لسنة 1981 والتي نصت على أنه " إذا لم يتقدم والد الطفل إلى المدرسة في الموعد المحدد أو لم يواظب على الحضور بغير عذر تقبله إدارة المدرسة مدة عشرة أيام متصلة وجب على ناظر المدرسة إنذار والده أو ولى أمره بحسب الأحوال فإذا لم يتقدم إلى المدرسة في خلال أسبوع من تسلم الكتاب أو عاود الغياب لأعذار غير مقبولة اعتبر والده أو ولى أمره مخالفا لأحكام القانون " .

ومن هنا يتبين أن إدارة المدرسة قد جانبها الصواب لأنها لم تقم بإعلان الطالب بغياب نجله الأمر الذي يكون معه قرار الفصل قد شابه البطلان ويترتب على ذلك اعتباره كأن لم يكن مع إلغاء كافة ما يترتب عليه من آثار .

وحيث أنه من المقرر طبقا لحكم المادة 49 من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 أنه " لا يقضي بوقف تنفيذ قرار إداري إلا بتحقيق ركنين : الأول : الجدية بأن يكون ادعاء الطالب في هذا الشأن قائما بحسب الظاهر من الأوراق على أسباب جدية يرجح معها الإلغاء ، والثاني : الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار نتائج يتعذر تداركها

وحيث أنه يبين من ظاهر الأوراق أن الأسباب للشق المستعجل والمتعلق بإيقاف تنفيذ القرار السلب بامتناع جهة الإدارة عن السماح لنجل الطالب من أداء امتحان الصف الثاني بمدرسة .... الثانوية الميكانيكية للعام الدراسي ....../ ...... تسانده أسباب الجدية والاستعجال والمشروعية بالإضافة إلى تفويت فرصة دخول نجل الطالب الامتحان سيؤدي إلى ضياع سنة كاملة من عمر نجل الطالب وضياع ما حصله من عله خاصة أنه قد أدى اليوم الأول من الامتحان أى أنه كان مستعد الدخول الامتحان وتأديته بل أداه بالفعل

الأمر الذي يكون معه قرار منع الطالب من تأدية باقي الامتحانات قد شابه البطلان ويترتب على ذلك اعتباره كأن لم يكن مع إلغاء كافة ما يترتب عليه من آثار

لــذلك

يلتمس الطالب بعد الاطلاع سرعة أمر بتحديد أقرب جلسة لنظر الشق المستعجل والذي يطلب فيه الطالب ما يلي :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : تحديد أقرب جلسة لنظر الشق المستعجل والحكم بوقف تنفيذ القرار الصادر بامتناع جهة الإدارة عن السماح لنجل الطالب بأداء باقي الامتحانات للعام الدراسي ...../ ...... ووقف تنفيذ قرار فصله واعتباره كأن لم يكن وإلغاء كافة ما يترتب عليه من آثار وأخصها تمكينه من أداء باقي الامتحانات (عملي ونظري) في جميع المواد مع إلزام جهة الإدارة مصروفات الشق المستعجل والأمر بتنفيذ الحكم بمسودته وبغير إعلان .

ثالثا : وفي الموضوع إلغاء قرار الفصل والصادر ضد نجل الطالب واعتباره كأن لم يكن وإلغاء كافة ما يترتب عليه من آثار وإلزام الجهة الإدارية المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

محامي الطالب

صيغة دعوى تثبيت مدرسة أو مدرس

بالمرحلة الإعدادية

========

السيد الأستاذ المستشار / رئيس المحكمة الإدارية بـ ....

تحية طيبة وبعد

مقدمه لسيادتكم/ .... والمقيمة .... وموطنها المختار مكتب الاستاذ .... المحامي بـ ....

ضــد

1- السيد / وزير التربية والتعليم بصفته

2- السيد / محافظ البحيرة بصفته

3- السيد / وكيل وزارة التربية والتعليم بـ .... بصفته

ويعلنوا جميعا بهيئة قضايا الدولة بـ ....

الموضــوع

الطالبة حاصلة على دبلوم صناعي نظام الخمس سنوات عام 1986 وقد تم تعيينها بموجب هذا المؤهل في وظيفة مدرسة مجال صناعي بالمرحلة الإعدادية بمديرية التربية والتعليم بـ .... اعتبارا من / /

ومنذ تاريخ تعيين الطالبة وهى تعمل مدرسة بمدارس المرحلة الإعدادية كمدرسة مجال صناعي إجابة لدواعي الصالح العام .

وقد أصدرت وزارة التربية والتعليم عدة قرارات وزارية من بينها قرارات وزير التربية والتعليم أرقام 70 لسنة 1986 ، 16 لسنة 1982 ، 140 لسنة 1989 التي تضمنت تثبيت المدرسين المنتدبين بمدارس المرحلة الإعدادية من التعليم الأساسي الذين أمضوا أكثر من أربع سنوات في التدريس بتلك المرحلة وحتى صدور القرارات المشار إليها .

ولما كان الأمر كذلك فإن ذلك يكشف بوضوح عن نية الجهة الإدارية في استمرار قيام الطالبة بالعمل كمدرسة بالمرحلة الإعدادية بصفة دائمة بعد أن استطالت مدة شغلها لهذه الوظيفة ما يقرب عن ثمانية عشر عاما .

كما أن الطالب تحصل دائما على تقارير كفاية بمرتبة ممتاز الأمر الذي كان يحق معه لجهة الإدارة تثبيتها بالمرحلة الإعدادية .

ولما كان الأمر كذلك فيعد رفض الإدارة من عدم تثبيت الطالبة في وظيفة مدرسة مجال صناعي بالمرحلة الإعدادية على غير سند سليم من القانون وهو الأمر الذي يستوجب القضاء لها أسوة بزملائها الذين صدر بشأنهم قرارات من الجهة الإدارية إلا أن جهة الإدارة لم تقم بذلك مما اضطر الطالبة للجوء لسيادتكم لصدور الحكم لصالحها بتثبيتها في وظيفة مدرسة مجال صناعي بالمرحلة الإعدادية .

لــذلك

تلتمس الطالبة تحديد أقرب جلسة لبحث هذا النزاع والحكم بـ :

أولا : قبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وفي الموضوع بتثبيت الطالبة بالمرحلة الإعدادية وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الجهة الإدارية المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة .

(التعليــق)

أساس هذه الدعوى أو سندها القانوني القرارات الوزارية الصادرة من التربية والتعليم أرقام 70 لسنة 1986 ، 16 لسنة 1982 ، 140 لسنة 1989 التي تضمنت تثبيت المدرسين المنتدبين بمدارس المرحلة الإعدادية من التعليم الأساسي الذين أمضوا أكثر من أربع سنوات في التدريس بتلك المرحلة وحتى صدور القرارات المشار إليها .

كما أن الندب بطبيعته إجراء مؤقت لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية فإن جهة الإدارة لها سلطة تقديرية في ندب العامل للقيام بأعباء وظيفته معاونة لوظيفته الأصلية استهداء لصالح العمل وانه ليس للعامل أن يتمسك بالبقاء في الوظيفة المنتدب إليها أو يدعى حقا له في تثبيته فيها إلا أنه إذا استطال الندب لفترة طويلة واستبان من الأوراق وظروف الحال أن جهة الإدارة قد أرادت استمرار العامل في شغل الوظيفية المنتدب إليها بصفة دائمة فإنه والحالة هذه يتعين على جهة الإدارة تثبيت العامل في تلك الوظيفة طالما أن العمل في حاجة إلى بقائه فيها .

الأحكـــام :

بتاريخ / / أقام المدعى دعواه الماثلة طالبا الحكم في ختامها بقبولها شكلا وفي الموضوع بتثبيته بالمرحلة الإعدادية وما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الإدارة المصروفات .

وذكر شرحا لدعواه أنه حاصل على دبلوم صناعي نظام الخمس سنوات عام 1986 وعين بموجب هذا المؤهل في وظيفة مدرس مجال صناعي بالمرحلة الابتدائية ومنذ تاريخ تعيينه يعمل في وظيفة مدرس بالمرحلة الإعدادية الأمر الذي يحق له التثبيت بالمرحلة الإعدادية أسوة بزملائه الذين صدر بشأنهم قرارات من الجهة الإدارية إلا أن جهة الإدارة لم تقم بذلك وخلص المدعى إلى طلباته آنفة البيان .

ولدى تحضير الدعوى قدم المدعى حافظة مستندات طويت على بيانا بحالته الوظيفية إقرار قيامه بالعمل التوصية الصادرة من لجنة التوفيق في المنازعات بجلسة / / .

وقدمت هيئة مفوضي الدولة تقريرا بالرأى القانوني في الدعوى في الدعوى ارتأت فيه الحكم أصليا بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى وإحالتها إلى محكمة القضاء الإداري بالإسكندرية احتياطيا رفض الدعوى وإلزام المدعى المصروفات .

ونظرت الدعوى بجلسات أمام المحكمة على النحو المبين بمحاضرها وخلالها قدم المدعى مذكرة دفاع صمم فيها على طلباته كما قدم حكم صادر في دعوى ماثلة

ثم قررت المحكمة حجز الدعوى للحكم بجلسة اليوم وفيها أودعت مسودته المشتملة على أسبابه لدى النطق به .

المحكمة

بعد الاطلاع على الأوراق وسماع الإيضاحات وبعد المداولة قانونا .

ومن حيث أن حقيقة طلبات المدعى وفقا للتكييف القانوني الصحيح هى الحكم بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بإلغاء القرار الصادر من الجهة الإدارية برفض تعيينه في وظيفة مدرس المرحلة الإعدادية مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام الإدارة المصروفات .

ومن حيث أنه عن شكل الدعوى فإنه متى كانت الأوراق قد خلت مما يفيد علم المدعى بالقرار الطعون فيه علما ويقينا في تاريخ تعيين قبل رفع دعواه الماثلة في 2003/1/26 أى خلال الميعاد القانوني .

مما سلف فإن الدعوى وأوضاعها الشكلية المقررة فإنها تعدو مقبولة شكلا.

ومن حيث أنه عن موضوع الدعوى فإنه ولئن كان من المقرر في قضاء المحكمة الإدارية العليا أن الندب بطبيعته إجراء مؤقت لا يقطع صلة العامل بوظيفته الأصلية فإن جهة الإدارة لها سلطة تقديرية في ندب العامل للقيام بأعباء وظيفته معاونة لوظيفته الأصلية استهداء لصالح العمل وانه ليس للعامل أن يتمسك بالبقاء في الوظيفة المنتدب إليها أو يدعى حقا له في تثبيته فيها إلا أنه إذا استطال الندب لفترة طويلة واستبان من الأوراق وظروف الحال أن جهة الإدارة قد أرادت استمرار العامل في شغل الوظيفية المنتدب إليها بصفة دائمة فإنه والحالة هذه يتعين على جهة الإدارة تثبيت العامل في تلك الوظيفة طالما أن العمل في حاجة إلى بقائه فيها . (يراجع حكم المحكمة الإدارية بالإسكندرية في الدعوى رقم 3626 لسنة 45ق جلسة 2000/2/17) .

وترتيبا على ما تقدم فإنه متى كان المدعى حاصل على دبلوم صناعة نظام الخمس سنوات عام 1986 وعين بموجب هذا المؤهل في وظيفة مدرس مجال صناعي بالمرحلة الابتدائية بمديرية التربية والتعليم بـ ...... اعتبارا من / /

ومنذ ذلك التاريخ أسند إليه العمل كمدرس مجال صناعي بالمرحلة الإعدادية وظل يمارس وظيفته بالمرحلة الإعدادية حتى الآن إجابة للصالح العام

فمن ثم فإن ذلك يكشف بوضوح عن نية الجهة الإدارية في استمرار قيام المدعى بالعمل كمدرس بالرحلة الإعدادية بصفة نهائية بعد أن استطالت مدة شغله لهذه الوظيفة وما يقرب عن سبعة عشر عاما وتؤكد ذلك ويدعمه أن وزارة التربية والتعليم قد درجت على إعداد عدة قرارات وزارية من بينها قرارات وزير التربية والتعليم أرقام 70 لسنة 1981 ، 16 لسنة 1982 ، 140 لسنة 1989 التي تضمنت تثبيت المدرسين المنتدبين بمدارس المرحلة الإعدادية من التعليم الأساسي الذين أمضوا أكثر من أربع سنوات في التدريس بتلك المرحلة وحتى صدور القرارات المشار إليها وبناء عليه فإنه إذا كانت الجهة الإدارية قد رفضت تثبيت المدعى في وظيفة مدرس مجال صناعي

فيكون هذا الرفض بلا سند من القانون وبأنه يحصل دائما بتقارير كفاية بمرتبة ممتاز حسبما ورد بصحيفة الدعوى ولم تنكره الجهة الإدارية فإن هذا الرفض من جانبها يعتبر على غير سند سليم من القانون وهو الأمر الذي يستوجب القضاء بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار أخصها أحقية المدعى في تثبيته بوظيفة مدرس مجال صناعي بالمرحلة الإعدادية من التعليم الأساسي بمديرية التربية والتعليم بمحافظة ......
.

من حيث أنه عن المصروفات فتلتزم بها الجهة الإدارية عملا بحكم المادة 184 من قانون المرافعات .

فلهذه الأسباب

حكمت المحكمة بقبول الدعوى شكلا وفي الموضوع بإلغاء القرار المطعون فيه الصادر عن تثبيت المدعى في وظيفة مدرس بالمرحلة الإعدادية من التعليم الأساسي مع ما يترتب على ذلك من آثار وألزمت الجهة الإدارية المصروفات . (الدعوى رقم 3902 لسنة 49ق جلسة 2003/9/4)

صيغة دعوى طعن على قرار إعلان نتيجة ثانوية عامة

======

السيد الأستاذ المستشار / رئيس محكمة القضاء الإداري بـ ......

بعد التحية

مقدمه لسيادتكم / .... بصفته وليا طبيعيا على ابنته القاصر ....

ومحله المختار مكتب الأستاذ / .... المحامي

ضـــد

1- السيد / وزير التعليم العالي بصفته

2- السيد / وكيل أول الوزارة مدير منطقة .... بصفته

ويعلنا بهيئة قضايا الدولة بـ ......

الموضــوع

أدت الطالبة .... امتحان الثانوية العامة للعام الدراسي ..../..... حالة كونها طالبة بمدرسة ...... الثانوية للبنات برقم جلوس ...... وحصلت على مجموع قدره ...... درجة بالقسم العلمي .

وقد فوجئت الطلبة بدرجاتها بالمواد التي أدت الامتحان فيها حيث تبين أنها منحت درجات في مادتى ...... لا تتناسب مع مقدرتها وما تستحق بالفعل عن هاتين المادتين .

وحيث أن الطالبة تستحق مجموع درجات كلي أعلى من الدرجات التي حصلت عليها بالفعل ومرد هذا النقصان إلى بخس الدرجات التي حصلت عليها في مادتي ...... وليس هناك شك في أن ذلك مرده أحد أمرين إما أن يكون خطأ في التصحيح أو يكون خطأ في الرصد وجل من لا يسهو الأمر الذي يتطلب إعادة تصحيح هاتين المادتين .

وقد تقدم ولى الأمر إلى مدير المنطقة التعليمية بـ ...... بنظم إجراء هذا التصحيح لكن الطلب غض الطرف عنه ولم يأخذ خط سيره الطبيعي الذي ينشده المدعى .

وحيث أن المطعون ضده الثاني امتنع عن إجابة المدعى إلى طلبه بإعادة تصحيح المادتين ومن ثم يكون قد أصدر قرارا سلبيا بالرفض يحق معه للمدعى الطعن عليه بالإلغاء للتعسف في استعمال الحق ، ذلك أن من حق المدعى أن يقف على سلامة الدرجات التي حصلت عليها ابنته وليس هناك من شك أن كريمة المدعى تعى جيدا مقدرتها وبالتالي يكون منحها الدرجات في مادتي ...... قد جانب الحق والصواب .

وإذ كانت القرارات الإدارية يجب أن تكون مصادفة للحق فإذا كان القرار المطعون عليه قد جانب الصواب للتعسف في إصداره رغم مساس ذلك بمصلحة حيوية جوهرية للمدعى فإن دعواه تكون على أساس صحيح من الواقع والقانون .

وحيث أن بقاء الحال على ما هو عليه حتى الفصل في موضوع القرار فيه إضرار بمصلحة الطلبة خاصة وأن مكتب التنسيق يتولى توزيع الطلاب مما يتحقق معه ركن الخطر والاستعجال .

لــذلك

يلتمس المدعى تحديد أقرب جلسة يخطر بها الطرفان للحكم بالآتي :

أولا : بقبول الدعوى شكلا .

ثانيا : وبصفة مستعجلة وقبل الفصل في الموضوع بوقف تنفيذ القرار السلبي الصادر من المطعون ضده الثاني برفض إعادة صحيح مادتي ...... لشهادة الثانوية العامة القسم العلمي دور مايو سنة 1992 .

ثالثا : وفي الموضوع إلغاء القرار السلبي سالف الذكر وكافة الآثار القانونية المترتبة عليه مع إلزام الإدارة بالمصروفات والأتعاب .

وكيل الطاعن

(التعليــق)

يختص مجلس الدولة بهيئة محكمة قضاء إداري بنظر هذه الدعوى كدعوى إلغاء عملا بالبند الخامس من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة الحالي كما ينعقد الاختصاص بمحكمة القضاء الإداري طعنا في القرار السلبي الصادر من المطعون ضده الثاني برفض إعادة تصحيح المادتين .

والقرار الإداري باعتباره إفصاحا عن الإرادة المنفردة للسلطة الإدارية فإنه كما يجوز أن يكون صريحا يجوز أن يكون ضمنيا يستفاد من مجرد الامتناع والسكوت ويعتبر في حكم القرارات الإدارية امتناع السلطة الإدارية عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه . (ماجد الحلو – القضاء الإداري – ص271)

(الفهـــــرس)

قائمة المحتويات

قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم 134 لسنة 1978 بشان المعايير اللازمة لترتيب الوظائف للعاملين المدنيين بالدولة والأحكام التى يقتضيها تنفيذه
قرار وزير التنمية الإدارية رقم 2 لسنة 1979 بشأن نظام توظيف الخبراء والأجانب الوزير المختص بالتنمية الإدارية
قرار الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم (4) لسنة 1979 بشأن توظيف العاملين المتدرجين
قرار رقم (1) لسنة 1981 بشأن زيادة أجور المعينين بمكافآت شاملة المعاملين بقرارى وزير التنمية الإدارية رقمى 301 لسنة 1973
قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5549 لسنة 1983بشان تحديد مراكز التدريب التى تقوم بالإمتحان الفنى لعمال الخدمة المعاونة للتثبت من صلاحيتهم للحرف التى يقومون بعملها فعلا
الموضــــــوع

قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم 5551 لسنة 1983 بشأن ضوابط إصدار قرار بإحالة العامل إلى المعاش إذا طلب ذلك للقيام بمفرده أو بالإشتراك مع آخرين بأحد المشروعات الإنتاجية
قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1222 لسنة 1994 فى شأن إطلاق مدة الإعارة والأجازة الخاصة بدون مرتب
القانون رقم 203 لسنة 1994 بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة وبتعديل بعض أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر القانون رقم 47 لسنة 1978
قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 178 لسنه 2000 فى شأن المزايا المقررة للمرأة العاملة التي تعمل نصف وقت العمل الرسمي
قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 188 لسنه 2000 فى شان تيسير نقل العاملين إلى الجهات قريبة من محال إقامتهم بالمحافظات المختلفة

قانون رقم 4 لسنه 2000 بالتجاوز عن استرداد ما صرف بغير وجه حق من مرتبات أو أجور أو بدلات أو رواتب إضافية أو علاوات خاصة
قرار وزير المالية رقم 811 لسنه 2003 بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقا للقانون رقم 89 لسنه 2003
قرار وزير التنمية الادارية رقم 430 لسنه2003 بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة
قرار وزير التنمية الادارية رقم 431 لسنه 2003 بتعيين العاملين بالدرجة الاولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظائف كبير بدرجة مدير عام
الموضـــــوع
قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم 211 لسنه 2004 بتفويض الوزراء فى بعض اختصاصات رئيس الجمهورية فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم 220 لسنه 2004 بتحديد تبعية الجهاز المركزي لتنظيم والإدارة
قانون رقم 86 لسنه 2004 يمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة
(القســـم السادس) المستحــدث في صيــغ الدعـــاوى الإداريـــــة
صيغة دعوى حافز إثابة بنسبة 50% للعاملين بمديريات التربية والتعليم
صيغة صرف مكافأة أنشطة تربوية بحد أدنى 22 جنيه للمدارس الفكرية التابعة للتربية والتعليم
صيغة صرف مكافأة الامتحانات المقررة سنويا وقدرها 170 يوماً للعاملين بالتأمين الصحي والمنتدبين انتداباً كاملاً بالتربية والتعليم

صيغة دعوى ترشيح مدرسة رياض أطفال
(القسم السابع) الصيغ المستحدثة في الدعاوى الإدارية (صيغ دعاوى البدلات الوظيفية)
صيغة دعوى بدل عدوى للمهندسين الزراعيين
(التعليــق)
الأحكـــام :
صيغة أخرى لبدل عدوى المهندسين الزراعيين
(التعليــق)

الموضـــــوع
فتــوى مجلــس الدولــة :
المقصــود بلفــظ مهنــدس :
صيغة أخرى لبدل عدوى للمهندسين الزراعيين
صيغة دعوى بدل عدوى للعاملين بالمستشفيات ووزارة الصحة
(التعليــق)
الأحكـــام :
بدل عدوى للأطباء البيطريين :
بدل عدوى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من المدرسين المساعدين والمعيدين العاملين بأقسام الباثولوجيا والبكتربولوجى والطب الشرعي والطفيليات والباثولوجيا الإكلينيكية :
الفتــاوى :
صيغــة بــدل تفــرغ للأطبــاء

(التعليــق)
بدل تفرغ للأطباء البيطريين :
الأحكـــام :
شروط استحقاق بدل التفرغ للأطباء البيطريين :
صيغة بدل تفرغ للمهندسين الزراعيين
(التعليــق)
الأحكـــام :
المقصود بالوزير في المادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 218 لسنة 1976 :
شــروط استحقــاق البــدل :
صيغ دعاوى الجهود غير العادية والممنوحة لهيئة التمريض
الموضـــــوع
(التعليــق)
لا يجوز تشغيل العامل أيام الأجازات :

الفائض السنوي القابل للتوزيع :
يحق للعامل أجازه بأجر كامل عن عمله أيام العطلات :
مكافــأة الإنتــاج :
مكافــآت إشــراف :
الانقطاع الإرادي عن العمل يحرم العامل عن أجره طول مدة الانقطاع :
الأحكــام :
الفتــاوى :
أحكام المحكمة الإدارية العليا
صيــغ دعاوى رصيد الأجازات
(التعليـــق)

أثر الحكـــم بعـدم دستــورية الحد الأقصى للأجازة
صـــرف مقـابـل رصيــد الأجــازات
التطبيق العملي لبعض العاملين الذين يستحقون لصرف مقابل رصيد الأجازات :
أحقية العاملين باتحاد الإذاعة والتليفزيون بصرف مقابل رصيد الأجازات:
أحقية العاملين بالهيئة المصرية العامة للبترول في صرف المقابل النقدي ولرصيد الأجازات الاعتيادية :
أحقية العاملين بهيئة النقل العام لمدينة القاهرة في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية :
أحقية العاملين بالهيئة العامة للخدمات البيطرية في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم :

الموضـــــوع
أحقية العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية :
أحقية العاملين بالهيئة القومية للبريد في صرف المقابل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز الأربعة اشهر :
أحقية العاملين بالهيئة القومية للأنفاق في صرف البدل النقدي لرصيد أجازاتهم الاعتيادية فيما جاوز أجر أربعة أشهر :
أحقية العاملين بمياه الشرب والصرف الصحي في صرف مقابل رصيد الأجازات :
أحقية العامل الذي يعمل في وظيفة فني زراعي في صرف رصيد أجازاته الاعتيادية التي لم يستنفذها قبل تركه العمل :
أحقية الموظف الذي يعمل مفتشا بأملاك الدولة في الحصول على كامل رصيد أجازاته الاعتيادية :
أحقية العاملين بالإصلاح الزراعي في كامل رصيد أجازاتهم الاعتيادية :

استحقاق العاملين بالشركات للأجازة الاعتيادية :
صيغة دعوى رصيد أجازات لأفراد الشرطة
(التعليــق)
الأجازات الخاصة بأعضاء هيئة الشرطة :
الأجازات الخاصة بالأعياد والمناسبات الرسمية :
الأجــازة العارضــة
الأجــازة الاعتيــادية :
الأجــازة المرضيــة
أجــازة المخـالط لمــريض
أجــازة إصــابة العمــل :

الموضـــــوع
دعــوى بــدل ظـروف ومخاطـر الوظيفــة والمقابل النقدي عن واجبة غذائية
صيغة دعوى بدل كبير
دعوى رد ضريبة المبيعات على السيارات المجهزة طبيا
(القســـم الثامن) صيــغ دعــاوى التعـويض
صيغة دعوى تعويض عن اعتقال
(التعليــق)
صيغة دعوى تعويض عن اعتقال بالمخالفة لأحكام القانون أمام القضاء الإداري
صيغة دعوى تعويض عن تجنيد خاطئ

(التعليــق)
صيغة دعوى تعويض عن إنهاء خدمة بدون وجه حق
(التعليــق)
صيغة دعوى تعويض عن تخطي في الترقية
صيغـــة دعــوى رصيد أجازات
صيغة دعوى بطلب تعويض لأحد الضباط نتيجة صدور قرار إداري بإحالته الى الاحتياط ثم إحالته الى المعاش قبل الفصل في الدعوى
صيغة دعوى طلب تعويض لأحد المدعين عن مسئولية الإدارة في الامتناع عن تنفيذ حكم صادر من محكمة القضاء الإداري
صيغة مطالبة بتعويض عن قرار إزالة
صيغة دعوى فسخ عقد إداري والمطالبة بالتأمين والتعوي

صيغة دعوى بإلغاء القرار الصادر بالعدول عن إصدار الترخيص مع التعويض
الموضــــوع
(التعليــق)
صيغة دعوى بإلغاء قرار إنهاء خدمة باعتبار المدعى مستقيلا مع التعويض
صيغــة دعــوى بفسخ عقد إداري مع التعويض
صيغة دعوى تعويض عن خطأ تقصيري صادر من الحكومة
(القســم التاسع) صيغ الدعاوى المتعلقة بالقرارات الجامعية والتربية والتعليم
صيغة دعوى طعن على قرار جهة الإدارة السلبي وتمكين الطالبة من دخول المدرسة بمرحلة التعليم الأساسي

(التعليــق)
الأحكـــام :
صيغة أخرى لدعوى قيد صغار السن بالتعليم الأساسي
صيغــة دعــوى بــدل معــار
صيغــة دعــوى إلغاء قرار فصل طالب من مدرسة ثانوية
(التعليــق)
(التعليــق)
الأحكـــام :
صيغــة إعــلان صيغــة تنفيذية بإلغاء قرار فصل طالب من مدرسة ثانوية
صيغة طعن بامتناع مكتب تنسيق القبول بالجامعات والمعاهد العليا عن ترشيح بكلية الطب
صيغة طعن على قرار منع الطالب من تأدية باقي الامتحانات